

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ДО ПРОФЕСІЙНО- УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Юрій ЦАРЬОВ

Copyright © 2006

**Постановка проблеми.** За сучасних умов реформування військових формувань та правоохоронних органів держави особистість офіцера стає епіцентром практичного розв'язання широкого кола проблем частини чи підрозділу [1]. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання підготовки та перепідготовки офіцерського складу, що є резервом для призначення на більш високі посади. Саме це питання стало предметом експериментального дослідження, яке було проведене нами серед офіцерів-слухачів оперативно-тактичного рівня професійної діяльності.

**Мета, завдання і методи дослідження.** Експериментальне вивчення ефективності підготовки офіцерів ОТР до професійно-управлінської діяльності було спрямоване на пізнання їхніх індивідуально-психологічних особливостей, які безпосередньо впливають не лише на підготовку управлінського персоналу до професійно-управлінської діяльності, а й на професійну підготовку загалом. Для цього на першому етапі дослідження нами використані спеціалізовані методики, зокрема ті, які пов'язані з оцінкою управлінських та організаторських здібностей, виявленням рівня сформованості потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД [3], діагностикою мотиваційної структури особистості (В.Е. Мільман), визначенням стилю управління (за Ю. Пачковським) [4], ціннісних орієнтацій (М. Рокіч), рівня когнітивної складності (авторська методика) та характеристик реального Я (тест "20 тверджень").

Вдосконалення ПУД як особистісна потреба офіцера ОТР вивчалася за допомогою окремого тесту [3]. Для з'ясування рівня розвитку індивідуально-психологічних та організаторських здібностей досліджуваних використовувалися

методика оцінки цих здібностей, запропонована лабораторією Б.О. Федоришина [6; 7]. Водночас спрямованість особистості у системі ПУД і мотиваційні тенденції, які переважають у структурі особистості офіцерів ОТР, досліджувались методикою "Діагностика мотиваційної структури особистості" [2]. Задля виявлення рівня розвитку рефлексії й особливостей перебігу процесу цілеутворення була використана методика М. Рокіча "Ціннісні орієнтації" [5]. Крім того, методика "Q-сортування" застосована для розпізнавання основних тенденцій поведінки у реальній групі [5]; анкета – для визначення рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності (розроблена у співавторстві з М.В. Савчиним), а також анкета профуспішності для офіцерів ОТР (авторський варіант). На основі цих методик проводився кількісний та якісний аналізи даних, знаходилися усереднені величини і процентні показники кожної характеристики, підраховувалися коефіцієнти кореляції Пірсона та рангової кореляції Спірмена, t-критерій Ст'юдента.

**Ключові слова:** професійно-управлінська діяльність, офіцери оперативно-тактичного рівня, підготовка управлінського персоналу, психологічна готовність, особистісні риси.

**Виклад основного матеріалу дослідження – отримані емпіричні результати та їх якісний аналіз.**

З допомогою методики визначення рівня потреби у психологічній готовності щодо здійснення ПУД (без урахування вікових і гендерних відмінностей досліджуваних) встановлено, що в середньому більше, ніж у половини опитаних переважає низький (52,6 %) та нижчий від середнього (21,7 %) рівень її сформованості. І лише 0,6 % обстежених отримали по-

казники, що відповідають високій потребі у такій готовності. Водночас виразно простежується тенденція до збільшення цих показників з віком: середній рівень (1 курс – 11,9 %, 2 курс – 24,6 %, ПК – 21,3 %); вище середнього (ЗФН – 2,4 %, 1 курс – 3,2 %, 2 курс – 11,1 %, ПК – 11%).

Аналіз результатів тестування індивідуально-психологічних та організаторських здібностей дав змогу з'ясувати, що серед офіцерів ОТР усіх вікових груп переважають показники низького рівня розвитку професійних (51,7 %) й організаторських (49,4 %) спроможностей, а також показники, що є нижчими від середніх значень зазначених (27,7 % і 27,8 % відповідно) спроможностей. Що стосується останніх, то лише у (8 %) офіцерів ОТР ЗФН нами виявлені показники високого рівня їх розвитку. Разом з тим, порівнюючи результати, отримані у процесі тестування офіцерів ОТР, можна помітити, що з віком спостерігається тенденція до зменшення низьких показників розвитку професійних та організаторських здібностей. Отже, умови навчання офіцерів ОТР слабо сприяють (або ж зовсім не сприяють) розвитку у них аналізованих здібностей. І це не просто істотний недолік у навчальному процесі, а й серйозна проблема, що в подальшому породжує значні труднощі у реалізації функцій професійно-управлінської діяльності керівника.

Виявлено, що серед офіцерів ОТР переважає низький (52,6 %), нижче середнього (21,7 %) і середній (18,2 %) рівні потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД. Відповідно 50,5 % має низький, 27,8 % – нижче середнього та 13,2 % – середній рівні розвитку організаторських здібностей. Серед тих досліджуваних, у яких діагностовано низький рівень розвитку такої здатності (36,5 %), переважає низький рівень розвитку потреби у психологічній готовності до виконання ПУД (35,5 %). Для 12,4 % офіцерів ОТР характерними є показники, що нижчі від середніх, у той час як на відсоток середнього і вище середнього рівня розвитку цієї потреби припадає відповідно 5,1 % та 2,1 %. Що стосується показників розвитку організаторських здібностей, що нижчі від середніх значень, то вони характерні для 27,8 % опитаних офіцерів ОТР. Серед них 12,4 % мають низький рівень, 8,6 % – нижче середнього, 4,2 % – середній, 1,6 % – вище середнього і лише 1 % – високий рівень розвитку потреби у психологічній готовності до ПУД. Посередній розвиток оргспро-

можностей притаманний 13,2 % офіцерів ОТР 1 факультету. З них 5,1 % мають низький рівень, 1,9 % – нижче середнього, 2,7 % – середній, 2,2 % – вище середнього та 1,3 % – високий. Вище середнього рівень організаторських можливостей характерний для 6,3 % досліджуваних. Серед цієї категорії офіцерів ОТР 2,1 % має низький рівень, 1,5 % – нижче середнього, 1,4 % – середній, 1,3 % – вище середнього рівень потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД. Як видно з отриманих результатів, немає обстежуваних, котрим властиві високі організаторські здібності та високий рівень потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД.

А це, звісно, є певним недоліком організації навчального процесу, який потребує подальшого вдосконалення, особливо в контексті оптимізації системи професійної підготовки офіцерів ОТР.

Для вивчення індивідуальних рис та властивостей особистості, які зумовлюють ефективність її професійної підготовки, нами застосована анкета, що складається із 15 запитань, спрямованих на з'ясування зовнішньої і внутрішньої сторін особистості як керівника-професіонала. Для цього офіцерам різних курсів навчання (1-й, 2-й, ЗФН, ПК) було запропоновано перерахувати особистісні риси, котрі на їхню думку, найбільше впливають на ефективність управлінської діяльності. Потім їхні індивідуальні результати узагальнювалися на основі модальності кожної риси і таким чином був отриманий перелік найбільш значущих характеристик. Використовуючи процедуру ранжування, останні були впорядковані, а у підсумку був створений груповий профіль успішного керівника. При цьому зміст відповідних профілів склали лише ті риси (не менше 20), частота наявності яких не могла бути меншою, ніж у 30 % досліджуваних.

Наступним важливим етапом став процес оцінювання офіцерами ОТР ступеня вираженості рис групового профілю в кожного з них. Для цього знову була використана процедура ранжування, а на основі виставлених рангів кожної характеристики всієї вибірки досліджуваних були обчислені усереднені показники їхніх рангів, ієрархія яких й утворила середньостатистичний індивідуальний профіль офіцера ОТР. Психологічний аналіз результатів показав, що не існує принципових розбіжностей в оцінці офіцерами комплексу рис, потрібних для ефективної професійної підготовки, і тих,

котрі у них реально наявні. Найменшу вагу в ієрархії особистісних рис за даними оцінки та самооцінки керівників мають такі характеристики як результативність, компетентність, самовладання, творчість. Це можна пояснити тим, що діяльність керівника справді здійснюється за умов професійно-військової організації ДПСУ. Примітно також і те, що ті характеристики, які є надзвичайно важливими для професійної підготовки, названі офіцерами у їхніх індивідуальних профілях.

Отримані результати свідчать, що характеристики, які посідають високі щаблі у ранговій ієрархії й отримали найвищі відсоткові показники, є тими індивідуальними особливостями, котрі відображають комунікативну спрямованість особистості та її схильність до діалогічного навчання. Отож, можемо стверджувати, що ефективна комунікативна підготовка майбутніх спеціалістів великою мірою залежить від їхніх індивідуальних комунікативних особливостей і наявних задатків, потрібних для ефективного навчання.

Серед мотивів, які спонукають офіцерів до вдосконалення ПУД, виділені такі потреби: у повній реалізації професійного потенціалу (54,1 %), у розвитку (50 %), у вдосконаленні властивостей та рис особистості (42,1 %), у накопиченні теоретичного й практичного досвіду (35,6 %), у професійному зростанні (26,37 %). Разом із тим потреба у самоствердженні (16,78 %) та можливість довести вагомість власної особистості (20,21 %) відсуваються на другий план, частково нівелюються.

Аналізуючи отримані результати, є можливість відмітити такі тенденції. В офіцерів, котрі мають низький рівень розвитку потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД, переважають такі мотиви її здійснення: потреба у самоствердженні (71,4 %), потреба у професійному навчанні (65,7 %), прагнення комунікативного успіху (68,4 %), намагання повної реалізації професійного потенціалу (56,3 %), потреба в удосконаленні властивостей особистості (55,3 %), досягнення влади та високого статусу у професійному зростанні (відповідно 54,8 % і 54,5 %). При цьому змога довести вагомість власної особистості перебуває на останній позиції (усього 45,8 %). Для обстежуваних, показники яких є нижчими середнього рівня розвитку потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД, встановлено таке співвідношення мотивів здійснення ПУД; можливість довести вагомість власної особистості – 33,9 %,

удосконалення властивостей особистості – 24,4 %, потреба у професійному зростанні – 22,1 %, повній реалізації професійного потенціалу 21,5 %. Майже однаковий відсоток отримали потреби у досягненні комунікативного успіху (21,1 %) й у професійному навчанні (20,9 %). Потреба у самоствердженні, як не парадоксально, займає найнижчу позицію (16,3 %).

Офіцери із середнім рівнем розвитку потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД характеризуються зміною показників розподілу щодо мотивації такого здійснення. Так, найвищі показники в них пов'язані з потребою досягти влади та високого статусу (24,2 %) і потребою у розвитку (22,6 %). Важливе значення для них має намагання збагатити теоретичний і практичний досвід (18,3 %), повно реалізувати професійний потенціал (17,7 %), а також потреба у професійному зростанні (16,9 %). Дещо менш актуальними є потреби у професійному навчанні (13,4 %) і досягненні комунікативного успіху (10,5 %). Найнижчий відсотковий показник зберігається за потребою у самоствердженні (10,2 %).

В офіцерів ОТР із високим рівнем потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД, а також тих, у кого він вищий від середніх значень, виявлено надзвичайно низькі кількісні показники. Однак і вони дають змогу простежити тенденцію щодо відсутності у цих обстежуваних мотивів досягнення комунікативного успіху і професійного навчання. У них також є дуже низькою або взагалі невиразною мотивація потреби у професійному зростанні й у самоствердженні. Натомість для цих офіцерів актуальними є: потреба у накопиченні теоретичного і практичного досвіду (9,6 %), можливість довести цінність власної особистості (6,8 %), прагнення вдосконалити властивості своєї особистості (6,5 %), потреба у професійному зростанні (6,5 %), а також у повній реалізації професійного потенціалу (3,8 %).

Загалом аналіз розподілу показників мотивації ПУД щодо рівня розвитку потреби у психологічній готовності до її здійснення виявив таке. Перше, у чому треба детально розібратися, то це з'ясувати причини низьких показників сформованості потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД. Найважче пояснити зв'язок між двома змінними у тому випадку, коли низький рівень цієї потреби зовсім не зумовлений нездатністю до психологічної готовності, а просто спричинений характерологічними

особливостями (замкнутістю, інтравертованістю). В усіх інших ситуаціях щільність зв'язку між цими змінними можна пояснити усвідомленням труднощів у психологічній готовності, комунікації та взаємодії з навколишніми, відсутністю комунікативного досвіду. У зв'язку з цим, як наслідок компенсаторних функцій психіки, на перший план постають мотиви професійного навчання, досягнення успіхів у спілкуванні, а також намагання досягнути влади та високого статусу. Тому не випадково мотив можливості довести вагомість власної особистості перебуває на останній позиції за величиною відсоткового показника. З підвищенням рівня потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД (нижче середнього і середній рівні) найбільш вираженими в офіцерів ОТР є мотиви спроможності довести цінність власної особистості та накопичення теоретичного і практичного досвіду, а також прагнення вдосконалити властивості особистості і повно реалізувати професійний потенціал. Цілком доречним видається припущення, що дана категорія обстежуваних краще орієнтується у просторі здійснення ПУД. Очевидно, вони мають певний теоретичний і практичний досвід, достатні комунікативні знання, уміння та навички, що позитивно впливають на їхню діяльність, сприяють успішному виконанню навчально-пізнавальних функцій, а це, зі свого боку, підвищує їхню мотивацію до ПУД. Менш актуальними є мотиви професійної підготовки, досягнення комунікативного успіху, а мотив самоствердження серед представників цієї групи досліджуваних є найменш вираженим.

В офіцерів ОТР із високим рівнем розвитку потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД (високий і вище середнього) практично відсутні мотиви досягненні комунікативного успіху, потреби у навчанні, професійному зростанні, прагнення до самоствердження.

Натомість важливого значення набувають мотиви накопичення теоретичного і практичного досвіду, можливість довести свою вагомість, повнота реалізації професійного потенціалу, вдосконалення властивостей особистості. Як бачимо, за умови високих рівнів розвитку потреби у психологічній готовності до ПУД, провідними мотивами діяння офіцерів стають саме мотиви до її здійснення.

Таким чином, проведене нами дослідження дає підставу для припущення, що саме здійснення ефективної професійної підготовки є головною умовою успішної професійно-управлінської діяльності. У зв'язку з тим, що рівень сформованості потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД офіцерів-керівників є надто низьким, то цілком логічно виглядатиме констатація існування проблеми професійної підготовки: умови навчального процесу в НАДПСУ не спрямовані на здійснення ефективної професійної підготовки офіцерів ОТР, а це, зрозуміло, створює значні труднощі як у їхній навчальній, так і в подальшій професійній роботі.

Як зазначалось, однією з найважливіших складових індивідуально-психологічних особливостей особистості є її організаторські здібності. Задля виявлення зв'язку між цими властивостями та результативністю діяльності керівника нами було проведено анкетування серед офіцерів ОТР досліджуваної вибірки. У результаті обробки анкетних даних виявлено, що 23,87 % офіцерів переконані у великій залежності діяльності керівника від його організаторських спроможностей: 43,55 % вважають цей вплив значним, 28,71 % указують на його ситуативність, і лише 2,9 % – не надають йому значення, а 0,97 % стверджують, що ці здібності не мають ніякого впливу на діяльність керівника ОТР (рис. 1).

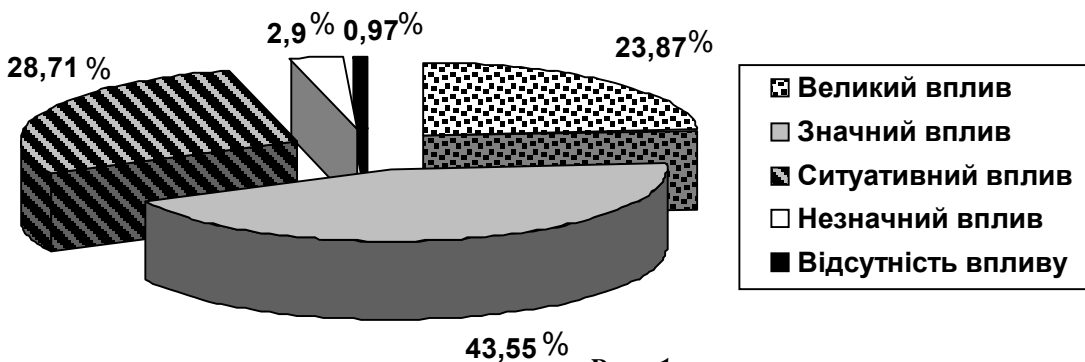


Рис. 1.

Діаграма впливу організаторських здібностей на результати діяльності керівника

Процедура ранжування вмінь, які найбільш повно репрезентують зміст організаторських здібностей керівника ОТР, дала змогу констатувати таке: найважливішими з них для офіцерів ОТР є ті, що безпосередньо пов'язані зі специфікою професійно-управлінської діяльності. Зокрема, до найбільш значущих належать: самокритичність та адекватне критичне ставлення до інших, комунікабельність, вміння своєчасно та правильно прийняти рішення та підтримувати власний професійний розвиток, а також самоконтроль, організованість, зорієнтування діяльності колективу на успіх та забезпечення результативності колективу взагалі, гнучкість мислення. Усі інші (сім характеристик) посіли посередні місця у цьому розподілі. Цікавим є співвідношення цих рангів із відсотковими показниками, що отримані внаслідок самооцінки офіцерами своїх організаторських здібностей. Зокрема, ті вміння, яким офіцери у проранжованому списку виставили найвищі ранги (1–6) у процесі самооцінки, також отримали найвищі відсоткові показники (рис. 2).

Проведене нами емпіричне дослідження дає змогу констатувати, що організаторські здібності керівників виявляються, по-перше, у вмінні правильно приймати управлінські рішення (66,78 %); по-друге, в комунікабельності (66,1 %); по-третє, в адаптабельності (65,07 %). Далі розподіл такий: своєчасна реалізація поставленої мети

(60,96 %), вміння виявляти самостійність та ініціативу (53,77 %), володіти психологічною вибірковістю (43,84%). Цікаво й те, що для офіцерів 1-го курсу та підвищення кваліфікації важливим є вміння передбачати та вирішувати конфліктні ситуації (відповідно 49,54 % і 48,98 %). Водночас керівники ПК підкреслили важливість для них вміння підтримувати комунікативні стосунки на досить високому професійному рівні (48,98 %), а офіцери ОТР 2-го курсу вказали також на значущість зорієнтування діяльності колективу на успіх (54,17 %).

Оскільки серед усіх організаторських здібностей, які повинен мати офіцер-керівник ОТР, досліджувані на перше місце поставили саме вміння своєчасно та правильно приймати управлінські рішення, то слід зупинитися також на показниках самооцінки рівня сформованості цих умінь. З усієї вибірки досліджуваних 2/3 офіцерів оцінили їх рівень як середній (67,81 %). На низький рівень сформованості цих умінь найчастіше вказують слухачі 1-го та 2-го курсів (12,79 %, 22,94 %). Крім того, серед слухачів ЗФН та ПК узагалі не виявлено показників дуже низького рівня, а серед слухачів 1-го та 2-го курсів – дуже високого. Цей факт можна пояснити тим, що вони не мають достатньо практичних та теоретичних навичок. Недостатній рівень сформованості практичних знань, умінь та навичок в офіцерів ОТР стосується, на нашу думку, не

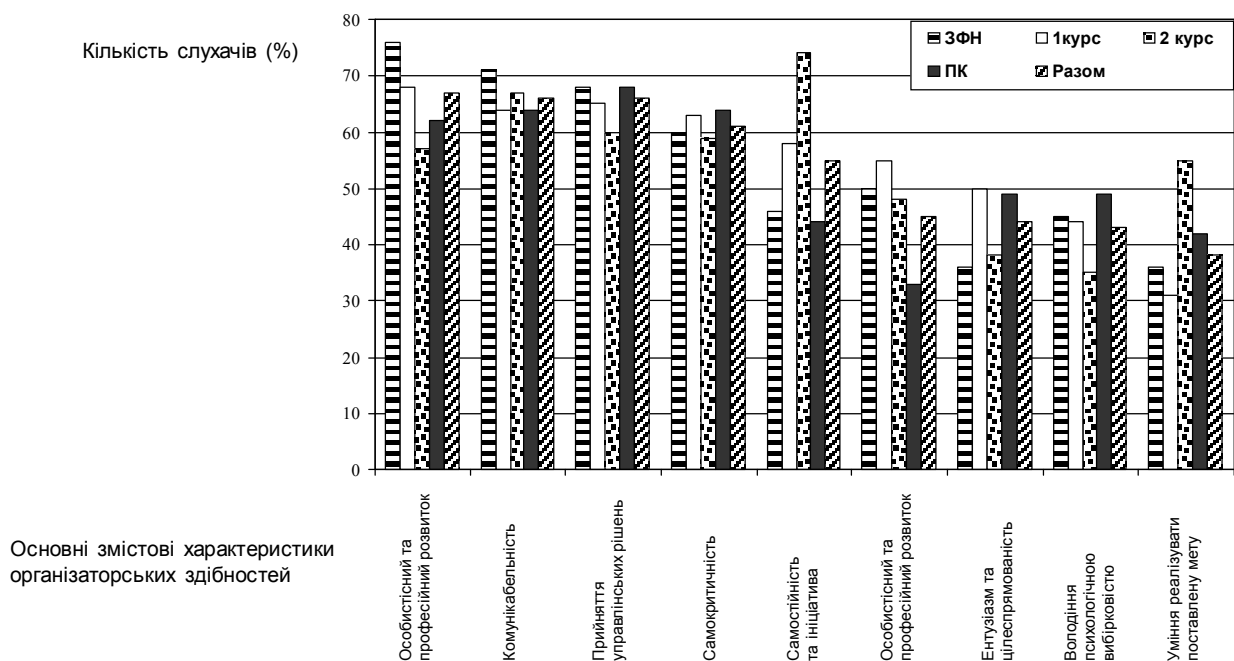


Рис. 2.

*Співвідношення основних змістовних характеристик організаторських здібностей із відсотковими показниками самооцінки організаторських здібностей майбутніх офіцерів ОТР*

лише сфери організаторської комунікації, а й усієї їхньої професійної підготовки.

Подальший аналіз даних виявив, що більшість офіцерів ОТР оцінили рівень своєї професійної підготовки як середній (рис. 3). Найвище відсоткове співвідношення – середній рівень професійної підготовки – мають слухачі ЗФН (82,56 %). Характерним є таке зниження відсоткового співвідношення показників середнього рівня професійної підготовки: ЗФН – 82,56 %; 1 курс – 71,56 %; 2 курс – 60,42 %; ПК – 59,18 % і, відповідно, зростання цих показників високого: ЗФН – 4,65 %; 1 курс – 9,17 %; 2 курс – 29,17 %; ПК – 36,73 %.

Для з'ясування кола проблем, з якими стикаються офіцери ОТР під час навчання на 1 факультеті НАДПСУ та які безпосередньо впливають на підготовку до ПУД, обстежувані повинні були відповісти на запитання: “Які труднощі перешкоджають Вашій ефективній професійній підготовці під час навчання на 1 факультеті НАДПСУ?”. Нами запропоновано три шкали, кожна з яких вміщувала перелік імовірних труднощів. Найбільш проблемними для офіцерів виявилися: наявність бар'єрів у психологічній компетентності (66,7 %), невміння підтримувати власний розвиток (64,7 %), недоліки самоконтролю (58,9 %). Серед переліку труднощів соціального змісту офіцери ОТР визначили такі: дефіцит потрібних умов для ефективного навчання (58,2 %), відсутність програм підвищення психологічної підготовки (55,1 %), недостатньо організована система підготовки офіцерів ОТР (52,7 %). Офіцери ОТР також виділили проблему недостатньої оптимізації військово-педагогічного процесу, яка отримала високі показники серед респондентів даної групи – ЗФН (56,9 %), 1-й курс (55,9 %). Третя шкала стосувалася проблем суто соціально-психологічного характеру, актуальними з яких є відсутність теоретичних та практичних навичок

вирішення конфліктних ситуацій (72,2 %), невміння застосовувати теоретичні знання на практиці (50 %), неспроможність контролювати свої емоції під час оперативно-службової діяльності (38,3 %). Офіцери ЗФН і 2-го курсів наголосили на невмінні підвищувати результативність діяльності колективу (37,5 %).

У зв'язку з тим, що одним з індикаторів професійної підготовки є опанування навичок міжособистісного пізнання і спілкування, то нами запропонована розгорнута характеристика “командира”, “улюбленого викладача”, “неулюбленого викладача”. Обробка емпіричного матеріалу здійснена методом контент-аналізу. При цьому в процесі обробки даних найбільш інформативними для нас були: 1) характеристики-риси (ХР); 2) характеристики функціонально-рольові (ХФР); 3) характеристики-дії (ХД); 4) характеристики-ситуації (ХС); 5) образні (метафоричні) висловлювання і порівняння (ОМП); 6) розподіл показників портретних характеристик відповідно до кількісно-якісного різноманіття.

Психологічний аналіз за частотним розподілом при характеристиці начальника чи командира (1) та улюбленого викладача (2) показує, що кількісні показники інтервальних частот дуже близькі між собою серед досліджуваних. Це дає підставу стверджувати, що рівень пізнання об'єктів аналізу (1, 2) майже тотожний. Якщо відстежувати тенденцію відповідно до форми і курсу навчання, то неважко помітити, що когнітивна складність (глибина) зростає, оскільки характеристики портретного опису все більше стають якісно різноманітними. Причому найвища когнітивна складність спостерігається у слухачів ПК, тобто вони все менше у своїх описах вдаються до однотипних характеристик, збільшуючи при цьому їх якісне наповнення. Найнижчою є когнітивна складність у досліджуваних 1-го та 2-го курсів. Відсотковий



Рис. 3.

Розподіл показників рівня професійної підготовки офіцерів ОТР

показник тих, хто у портретному описі використовує більше трьох якісно відмінних портретів є дуже низьким.

Інтерпретація даних “неулюбленого викладача” вказує на те, що вони тісно корелюють між собою на 1, 2 курсі та ПК. Лише серед слухачів ПК наявні істотні відмінності і зрушення у бік вищого рівня когнітивної складності. Зрозуміти цю специфіку можна завдяки зіставленню цих даних із якісними показниками. Так, слухачі ОТР у своїх описах здебільшого використовують протилежні за змістом характеристики, які вживають для опису образу “улюбленого викладача”. Більше того, вони роблять це у вигляді простого переліку таких рис, як “обмежений”, “примітивний”, “авторитарний”, “деспот”, “хапуга”, “вискочка”, “вислужується перед начальством”, “не вміє спілкуватися з офіцерами, ігнорує їх”, “від підлеглих вимагає більше, ніж знає сам”, “людина, яка крім себе, нікого не любить” тощо.

Разом з тим при характеристиці командира та улюбленого викладача опис за формою у багатьох випадках нагадує розповідь, у якій змальовуються якісь значущі ситуації або життєві факти і події, проводиться їх порівняння з художніми образами чи реальними людьми: “свого часу він міг зробити блискучу кар’єру, але відмовився заради збереження сім’ї”, “морально чистоплотна, благородна людина, здатна пожертвувати всім заради друзів”, “для нього життєвим гаслом є “честь понад усе!””, “ніколи у своєму житті “двічі не наступав на ті ж самі граблі””, “благородний у своїх почуттях”, “людина унікальної працездатності” та ін. Уже цей перелік є свідченням того, що дані характеристики є колоритнішими за змістом і дають більшу інформацію не лише про тих, кого характеризують, а й про тих, хто це робить.

У результаті обробки емпіричних даних встановлені математичні частоти досліджуваних щодо діапазону характеристик (набору) свого Я, які дають змогу підтверджувати наявність стійкої тенденції (хоча й незначної) зростання їх когнітивної складності. Найвищі значення тут одержали слухачі ПК. Саме серед цієї категорії обстежуваних нами виявлено найбільшу кількість когнітивно здібних офіцерів ОТР. І це природно, адже це ті, хто здобуває вже другу або й третю освіту у вищому закладі, має великий життєвий і практичний досвід, систематично займається самопізнанням.

Водночас маємо нагоду констатувати не лише низький кількісний, а й якісний набір характеристик, котрі вживаються для опису. Так, в абсолютній більшості досліджуваних оцінки переважно мають функціонально-ро-

льову спрямованість (“слухач”, “офіцер”, “керівник ОТР”, “донька”, “син”, “дружина” тощо). Незважаючи на те, що ця тенденція є надто поширеною, все ж, як нам здається, це вона діє як ознака чи симптомокомплекс сукупності психологічних властивостей: низький рівень самопізнання, а отже, і розвитку рефлексії → слабкорозвинена самокритичність і заперечення наявних особистісних проблем (як ознака дії механізмів Я-захисту) → низький рівень когнітивної складності у контексті описання психологічних феноменів (процесів, станів, властивостей) → недостатня сформованість раціональної складової в уявленнях про себе та інших.

Такий стан справ дає підстави стверджувати, що під час навчального процесу на 1 факультеті підготовки майбутніх керівників ОТР цьому напрямку роботи не приділяється належної уваги. Опитування щодо якості навчального процесу, хоча й виявило дещо суперечливі результати, у цілому ж дає змогу констатувати, що традиційні його форми оцінюються у формі виконавської, репродуктивної активності тих, хто навчається. Що стосується продуктивної складової, то вона пов’язується із полюсом негативних оцінок. Звідси такі особистісні риси, як наявність власних переконань і власна позиція, критичність мислення, незалежність в оцінках та висловлюваннях тощо, на жаль, у традиційному навчальному процесі є рідкісним явищем.

Про те, що офіцери 1 факультету переважно слабо підготовлені до здійснення міжособистісного пізнання і спілкування, свідчать такі виявлені особистісні тенденції: а) поверховість і фрагментарність у пізнанні суб’єктів міжособистісної взаємодії, що пояснюються впливом індивідуальних стереотипів, специфічних цінностей та їхнім ментальним досвідом; б) у їхніх оцінках здебільшого використовується збіднений набір індивідуально-типологічних властивостей (когнітивна вузькість і глибина); в) їх власні самооцінки пов’язані із слабо розвинутою рефлексією.

Наступним напрямком діагностики було виявлення ціннісних орієнтацій обстежуваних. Вибір методів був зумовлений тим, що, згідно з гіпотезою, якісні показники підготовки офіцерів ОТР до ПУД безпосередньо залежать від рівня розвитку їхніх індивідуальних психологічних особливостей. До того ж ціннісні орієнтації як психологічний феномен, корелюють із процесом цілеутворення і передують йому. А тому концептуалізація цих психологічних явищ не лише відображає сферу самосвідомості особистості, а й є своєрідним вектором подальшого її системного розвитку.

Процес ранжування цінностей розпочинався зі списку термінальних вартостей і проводився

в усіх досліджуваних групах. За кожною цінністю підраховувалися ранги, а потім визначалися групові пріоритети. За логікою та цінність, яка за результатами підрахунку отримувала найменшу суму, посідала найвищий ранг, а далі величини впорядковувалися за тенденцією спаду. При цьому зверталася увага на розсіювання індивідуальних показників. Якщо числові значення (ранги) мали надто істотні розбіжності (в окремих випадках), то вони не бралися до уваги. Однак, якщо ця тенденція стосувалась абсолютної більшості значень, то така цінність вилучалася зі списку. На основі отриманих даних виявлявся реальний зв'язок у розподілі показників досліджуваних різних курсів та форм навчання. З цією метою нами використана процедура підрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена.

Працюючи з термінальними цінностями, з'ясувалося, наскільки досліджувані переймаються проблемами свого професійного становлення й які з цінностей запропонованого списку для них є пріоритетними. Їм треба було виконати такі завдання: 1) розмістити (проранжувати) всі цінності списку у порядку суб'єктивної значущості для досягнення вершин професійної самореалізації; 2) проранжувати ті ж самі цінності з позицій людини, котра досягла значних успіхів у діяльності керівника. При цьому те, що ці завдання виконувалися у груповому режимі, тобто кінцевий результат був узагальненням індивідуальних оцінок, було як позитивним, так і негативним моментом дослідження. З одного боку, можна стверджувати, що процес узгодження вимагав певних умінь щодо прийняття групових рішень, а також є результатом ціннісно-орієнтаційної єдності групи (А.В. Петровський), з іншого – зрозуміло, що в такому питанні, як пошук істини, обмежена кількість вибірки не дає переконливих результатів.

## ВИСНОВКИ

1. Успішність професійної підготовки залежить від індивідуальних особливостей офіцерів ОТР, що підтверджують такі факти:

– в офіцерів у цілому переважає низький рівень потреби у психологічній готовності до здійснення ПУД;

– схожий стан справ характерний для розвитку їхніх професійних та організаторських здібностей;

– ефективність діяльності офіцера ОТР значною мірою зумовлена рівнем сформова-

ності його організаторських здібностей, які виявляються у комунікабельності, умінні приймати управлінські рішення, здійснювати оперативно-службову діяльність тощо;

– серед особистісних рис, які найбільшою мірою притаманні керівнику, головними є його індивідуальні психологічні особливості; саме вони відіграють вирішальну роль у здійсненні ефективної профпідготовки;

– вміння проявляти самостійність та ініціативу для переважної більшості слухачів пов'язані з розвитком потреби у прийнятті своєчасного та правильного управлінського рішення із потребою професійного розвитку;

– має місце низький кількісний та якісний рівні когнітивної складності мислення офіцерів ОТР;

– в офіцерів-керівників наявний низький рівень самопізнання та недостатній рівень розвитку процесів цілеутворення.

2. Дослідження виявило цілу низку проблем, які існують у професійній підготовці офіцерів ОТР, зважаючи на рівень розвитку їхніх організаторських здібностей та сформованість потреби у психологічній готовності до ПУД. Тому треба створити сприятливі психологічні умови для комунікативного навчання, систематично здійснювати позитивний вплив на мотивацію навчання та психологічну готовність майбутніх офіцерів до ПУД в НАДПСУ, виробляти у них найбільш ефективні схеми аналізу й оцінки професійних ситуацій, які в сукупності з відповідними методами і засобами корегуватимуть безпосереднє виконання управлінських рішень в оперативно-службовій діяльності керівника ОТР.

3. Серед перспективних напрямків подальших досліджень даної проблеми є такі: вивчення зарубіжного досвіду підготовки офіцерів для посад оперативно-тактичного рівня; розроблення програм підготовки офіцерського складу до ефективного керівництва військовою частиною як органом охорони державного кордону.

1. Закон України "Про Державну прикордонну службу" // <http://www.gpu.gov.ua/document/74147/203.04.03.doc>.

2. Ильин Е.М. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

3. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 448 с.

4. Пачковський Ю.Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки. – Львів: Новий Світ-2000. – 272 с.

5. Психологическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Ред.-сост. Райгородский Д.Я. – Самара: Бахрах, 1998. – 672 с.

6. Орлов Ю.М., Шкуркин В.И., Орлова Л.Л. Построение теста-опросника для измерения потребностей в достижениях // Вопросы экспериментальной психологии и ее история / Отв. ред. М.М. Нудельман. – М., 1974. – 220 с.

7. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина. В 2-х т. – М.: ВЛАДОС, 1999. – Т.2. – 248 с.