

УДК 159.9:355.01

Грицина О.М., викладач кафедри військової підготовки НАДПСУ
ім. Б.Хмельницького

РОЗВИТОК САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВИХ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Стаття присвячена опису актуальних питань розвитку професіоналізму військового керівника, зокрема, його здатності до саморегуляції психічної стійкості.

Ключові слова: військовий керівник, саморегуляція, психічна стійкість.

Постановка проблеми. Сучасний період у житті країни характеризується глибокими, інтенсивними і багатоплановими перетвореннями, які проявляються у всіх сферах функціонування суспільства. У соціальній практиці вони супроводжуються кардинальним ламанням стереотипів у свідомості, діяльності, способі життя. Вони зачіпають усіх без винятку людей, і насамперед тих, хто включений у різні системи праці. Особливе місце серед них займають кадри військового управління. Перебуваючи на військовій службі, що є особливим видом державної служби, військові керівники піддаються усе зростаючому впливу інформаційних, соціально-психологічних та інших факторів, які створюють навантаження і перевантаження когнітивного, емоційного, комунікативного та інтерактивного характеру.

Актуальність дослідження. Безумовно, що високопрофесійно підготовлені військові керівники можуть передбачати і запобігти виникненню кризових, конфліктних ситуацій у колективі. Однак вони самі при цьому випробовують колосальні психічні навантаження. На жаль, дійсна оцінка своїх можливостей та якостей приходить до людини з досвідом, після багатьох помилок, перенесених психосоматичних розладів, іноді тільки до самого кінця активної професійної діяльності або до кінця життя.

Результати досліджень професійної діяльності військових керівників свідчать про недостатню психологічну підготовленість багатьох з них до рішення завдань у сучасних умовах. Підсумки оцінки і самооцінки готовності і здатності до реалізації управлінських функцій показують, що 60% управлінських кадрів у реальних умовах

здатні їх виконувати із трудом. При цьому майже 90% опитаних військових керівників вказали на випробовувані ними інтелектуальні, емоційно-вольові, індивідуально-професійні та інші психологічні труднощі, наявність яких обумовлює відставання практики їхньої професійної діяльності від нових вимог. Це свідчить про недостатній рівень психічної стійкості військових керівників. Незважаючи на наявність об'єктивної потреби у забезпеченні творчої самореалізації кадрів військового управління у професійній діяльності, питання про впровадження інноваційних підходів у силових структурах держави, зокрема, Державній прикордонній службі України, поки що лише обговорюється.

Практика показує, що у розвитку психічної стійкості військових керівників мають місце невирішені протиріччя. Гострота прояву на практиці цих протиріч багато у чому визначає посилення психічної напруженості у військових керівників, знижує ефективність їхньої професійної діяльності. Дефіцит теоретико-методичного, організаційно-технологічного і соціально-психологічного забезпечення не дозволяє виходити на системне дослідження винятково актуального феномена - підвищення психічної стійкості військових керівників, виявлення її закономірностей і механізмів, умов і факторів досягнення бажаного рівня.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на те, що зазначена проблема професійної діяльності зізнається сучасними вченими як найбільш приваблива для дослідження, вона дотепер, внаслідок відсутності соціального замовлення, не стала об'єктом спеціального комплексного дослідження. Окремі сторони проблеми з'явилися предметом вивчення на рівні дисертаційних досліджень (В.І. Барко, О.А. Матеюк, В.С. Медведєв, О.Д. Сафін, Є.М.Потапчук, О.В. Тимченко та ін.) [1-6]. Результати їхнього об'єктивного аналізу свідчать про те, що психологічна наука із цих питань має у своєму розпорядженні певні дані з психогігієни і психопрофілактики керівників, які розроблені фрагментарно. Особливість досліджень проблеми у зарубіжній психології, у тому числі й у військовій, полягає в яскраво вираженій прагматичній спрямованості. Численні наукові напрямки і школи у Великій Британії, Німеччині, США, Франції, Японії та інших країнах орієнтуються на дослідження, як правило, практичної сторони менеджменту і військового управління (та ін.) [7-13].

Мета. Представляється правомірним зробити висновок про те, що, незважаючи на очевидну значимість і актуальність всебічного

дослідження закономірностей, механізмів і факторів ефективної професійної діяльності військового керівника, багато аспектів залишаються недостатньо вивченими. Так, насамперед, вимагають системного дослідження і концептуальної розробки теоретичні і прикладні основи підвищення психологічного захисту, стійкості і психічного здоров'я кадрів військових керівників. Тому дослідження сутності психічної стійкості керівників, структури, функцій і науково-прикладних основ підвищення її рівня має пріоритетне значення для сучасної науки і практики управління, зокрема, в особливих умовах діяльності.

У науково-методичному плані автором уперше пропонується комплекс науково-практичних методів створених для діагностики і розвитку психічної стійкості військових керівників. З їхньою допомогою отримані та узагальнені нові наукові факти, які дають змогу розширити уявлення про психологічні можливості розвитку людини. У цілому результати дослідження відкривають більші можливості для проведення подальших теоретичних, експериментальних досліджень фундаментального і прикладного характеру не тільки для психології управління, але також для загальної, військової психології, психології діяльності в особливих умовах, військової педагогіки та інших наук.

Автором запропонований алгоритм продуктивної саморегуляції психічної стійкості військового керівника, що визначив порядок і правила підготовки та активного проведення саморегуляції в умовах професіоналізації і безпосередньо професійної діяльності кадрів військового управління. Виділена психотехнологія, взаємозалежна система методів, прийомів і технік саморегуляції і розвитку інтелектуальних, емоційно-вольових і індивідуально-професійних якостей військового керівника, що визначила стратегію, тактику і техніку використання ним саморегуляційного інструментарію в розвитку творчого потенціалу. Результати експерименту дозволили на цих рівнях одержати різні характеристики психічної стійкості керівника, які визначають особливості розвитку і прояву його психологічних макрохарактеристик, індивідуального стилю діяльності, мотивацію професійного самовдосконалення, а також багато реальних взаємозв'язків і взаємин.

Розширено понятійний теоретико-методологічний апарат акмеології за рахунок введення нових категорій і уточнення змісту вже наявних понять: „психічна стійкість”, „саморегуляція психічної стійкості військових керівників”, „критерії, показники і рівні продуктивності саморегуляції психічної стійкості”, „саморегуляційна діяльність”.

Особливості прояву психічної стійкості керівника детермінуються індивідуально саморегуляційним, діяльнісним і середовищним факторами. При цьому вплив на структурно-функціональні компоненти – інтелектуальний, емоційно-вольовий, індивідуально-професійний – визначає рівень психічної стійкості керівника. Закономірні зв'язки та істотні ознаки психічної стійкості військових керівників дозволили в саморегуляції їх психічної стійкості орієнтуватися на вимоги принципів активної та оптимальної саморегуляційної діяльності, гармонічної єдності саморозвитку і діяльності, креативності та інваріантності, інтегративності і цілісності розвитку.

Вдалося виявити істотні сторони продуктивних і контр продуктивних ланок саморегуляції психічної стійкості військових керівників, що виражає багатомірне психічне утворення, яке базується на гармонічному розвитку її основних компонентів – інтелектуальних, емоційно-вольових та індивідуально-професійних якостей. При цьому вперше розкрита діалектика зміни психічної стійкості військового керівника, обумовленої розвитком у нього інтелектуальних, емоційно-вольових і індивідуально-професійних характеристик.

Поряд з апробованим і адаптованим інструментарієм у розроблену психотехнологію ввійшли авторські діагностичні, психокорекційні та розвиваючі методики: методика самооцінки психічної стійкості керівника; системний опитувальник „Професіонал”; психологічний тест рейтингу особистісних цінностей і потреб; методика визначення психічної напруженості керівника „Прогноз”; методика оцінки емоційного ставлення – „Емоційна ромашка”; психобіографічна анкета „Кандидат”. Для них створене програмне забезпечення, і вони можуть бути використані із застосуванням персональних ЕОМ класу IBM.

Викладення основного матеріалу. Як показує аналіз наукових даних і практики професійної діяльності, добре справляються зі стресом ті керівники, які мають достатній рівень професійної компетентності, володіють високим інтелектом, емоційною та вольовою стабільністю, а також ефективною технологією саморегуляції, що дозволяє їм істотно підвищувати свою здатність до подолання фізичних і психічних навантажень. Незважаючи на актуальність проблеми, сучасна психологія не запропонувала ефективній моделі, алгоритму і технології ефективної саморегуляції психічної стійкості керівних кадрів військового управління. Як наслідок недостатньої розробленості наукових і прикладних основ рішення актуальної проблеми, у їхній

професійній діяльності спостерігається надмірна психічна напруженість і малопродуктивність дій, високий рівень захворюваності серед персоналу, зниження професійного довголіття. Практика показує, що в процесі професіоналізації, у тому числі в період навчання у ВВНЗ, на курсах перепідготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів слухачів навіть не орієнтують на оволодіння прийомами психологічного захисту, підвищення психічної стійкості, психогігієни і психопрофілактики у цілому.

У зв'язку із цим пошук засобів, що дозволяють професіоналам ефективно долати навантаження, знімати ефекти перенапруги та адекватно адаптуватися у динамічних умовах сучасної соціальної практики є перспективним і найбільш конструктивним напрямком. Удосконалювання компетентності керівників у саморегуляції психічної стійкості можливо лише в рамках цілісної психологічної концепції. Її теоретичні і прикладні компоненти озброять сучасний персонал керівних структур ДПСУ методологією, теорією і практикою ефективного підвищення психологічного захисту, розвитку психічної стійкості, формування достатніх внутрішніх ресурсів як на етапі підготовки, так і в процесі професійної діяльності.

Таким чином, результати вивчення досвіду і сучасної практики професійної діяльності військових керівників ДПСУ, аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, проблема саморегуляції психічної стійкості кадрів управління є надзвичайно актуальною для практики і сучасної науки. Інтереси оптимізації професійної діяльності керівників та їхніх потреб у найкращій реалізації своїх потенційних сил і можливостей у значному ступені стримуються протиріччями і труднощами психологічного та іншого характеру. Їхнє подолання вимагає, насамперед, активної і компетентної роботи управлінських кадрів з підвищення власної психічної стійкості. Її реальний стан не відповідає потенційним можливостям багатьох керівників ДПСУ і перешкоджає досягненню ними продуктивної самореалізації у професійній діяльності. Ця неузгодженість (невідповідність) може бути розглянута як обґрунтування існування проблеми у сфері підвищення психічної стійкості військових керівників.

По-друге, феномен саморегуляції психічної стійкості військових керівників вивчений недостатньо і не виявлені закономірності, механізми, умови і фактори досягнення високого рівня її продуктивності.

У вітчизняній і світовій науці немає комплексного дослідження даної проблеми. Проведений аналіз окремих її сторін не дозволяє успішно вирішити проблему у цілому. При цьому встановлено, що результати досліджень за рубежом відображають в основному прагматичні аспекти керівництва і є недостатніми для розробки теоретико-методологічного фундаменту саморегуляції психічної стійкості кадрів управління. Недостатня вивченість проблеми обумовлює необхідність проведення не парціального, а цілісного психологічного дослідження, яке може бути реалізоване на інтегративній основі співтворчості психології, інших наук і реальної практики і є ефективним для рішення проблеми у цілому. Воно базується на основних психологічних принципах вивчення закономірностей, механізмів, умов і факторів досягнення вершин у розвитку і професійній діяльності управлінських кадрів і дозволяє успішно реалізувати мету і завдання дослідження.

Висновки. У загальній сукупності рішення актуальної теоретичної і практичної проблеми, засноване на реалізації цілісного психологічного підходу у дослідженні, є внеском у розвиток нового наукового напрямку в психології діяльності в особливих умовах.

Технологія як системний засіб досягнення бажаного рівня психічної стійкості керівника дає можливість йому самостійно розвивати і залучати ефективні її компоненти, використовуючи при цьому часткові психотехнології під конкретне завдання, а також творчо їх адаптувати і збагачувати прийнятними психотехніками, прийомами і методиками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Моногр. – К.: НІКА-ЦЕНТР, 2003. – 448 с.
2. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив в особливих умовах діяльності (теорія, методологія, технологія): Моногр. – Хмельницький, НАДПСУ, 2006. – 347 с.
3. Медведев В.С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: Дис... д-ра психол. наук: 19.00.06. – К., 1999. – 412 с.
4. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: Монографія. – Хмельницький, НАДПСУ, 2004. – 323 с.

5. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навчальний посібник. – Хмельницький, ПВУ, 1997. – 149 с.
6. Тимченко О.В. Професійний стрес працівників органів Внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): Автореф. дис... докт. психол. наук: 19.00.06 / Національний ун-т внутрішніх справ МВС України. – Харків, 2003. – 35 с.
7. Adorno T.W., Frenkel-Brisw K.E., Zewinson D.J. The authoritarian personality. - N.-J., - 1990.
8. Argyle M. The Social Psychology of work. Harmondsworth Penguin, - 1972.
9. Feldman D.C. Careers in organizations: Recent trends and future directions // Journal of Management. - 1989. - 15, N2. - P.135–156.
10. Handbook of Organisational Behaviour. Jaw W.Lorsch, editor. - N.-J., - 1983.
11. Kahn B.J., Wolf D.M., Quirm R.P. et al. Organisational stress. - N.-J., - 1964.
12. Mintzberg Henry. The nature of managerial work. - N.-J., Harper & Row, - 1973.
13. Scholters Peter B.. The Team Handbook: How to Use Teams to Improve Quality: Joiner Associates Inc., - 1995.

УДК 159.922:355.232

Демський В. В., Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького, м. Хмельницький

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

У статті висвітлено окремі аспекти проблеми професійної рефлексії в управлінській діяльності офіцера-прикордонника, визначено зміст програми та моделі формування професійної рефлексії офіцера-прикордонника, а також їхню специфіку в особливих умовах оперативно-службової діяльності з охорони державного кордону.

Ключові слова: модель, рефлексія, рефлексивність, професійна рефлексія, управлінська діяльність, самооцінка, особистість.

Актуальність дослідження. Реформування Прикордонних військ України в Державну прикордонну Службу, структурно-штатна