

УДК 159.922

А. М. Желаго, В. І. Пасічник

## ОБГРУНТУВАННЯ СПОСОБУ ЗДІЙСНЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО МОНІТОРИНГУ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КОМАНДИРА ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК

*Конкретизовано сутність психологічного моніторингу успішності професійного становлення командира підрозділу й актуальність його реалізації у практиці військ. На основі визначених показників і критеріїв професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних обґрунтовано спосіб здійснення психологічного моніторингу успішності процесу професіоналізації зазначеного фахівця на стадії його самостійної професійної діяльності.*

**Ключові слова:** професіоналізація, професійне становлення, психологічний моніторинг успішності професійного становлення, показники та критерії професійного становлення командира підрозділу.

**Постановка проблеми.** Вивчення сучасної проблематики професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ свідчить про необхідність значної дослідницької уваги до процесу професіоналізації зазначеного військового фахівця та науково-методичного забезпечення його успішної реалізації. Особливо це стосується початкового періоду професійного становлення командира підрозділу на стадії його самостійної професійної діяльності, адже після призначення на первинну посаду відбувається складний і напружений процес адаптації офіцера до умов професійної діяльності та глибокого засвоєння її змісту, вдосконалення професіоналізму, набуття досвіду вирішення типових службових завдань.

Найчастіше на первинні посади командирів підрозділів внутрішніх військ призначаються молоді офіцери – випускники ВВНЗ МВС України, які повинні за максимально короткі строки досягти необхідного рівня професійної майстерності, забезпечити прийнятну якість виконання службово-бойових завдань особисто та підлеглим особовим складом, стати вмілими керівниками й авторитетними наставниками підлеглих. Практика показує, що залежно від наявності та ступеня розвитку необхідних професійних знань, умінь, навичок, практичного досвіду виконання службових обов'язків та особистісної зрілості, яка визначається сформованістю професійно важливих якостей, становлення командира підрозділу може бути більш довготривалим чи менш тривалим процесом, насиченим гострими кризами професійного розвитку чи оптимально напруженим, таким, що досяг свого найвищого рівня чи далеким від досконалості, а також характеризуватися певними показниками

© А. М. Желаго, В. І. Пасічник

успішності. У той же час, якщо труднощі професійного становлення молодого фахівця вчасно не виявлені, не усвідомлені і не надана необхідна кваліфікована допомога в їх подоланні, то вони можуть трансформуватися у психологічні кризи, істотно уповільнюючи, а в окремих випадках і припиняючи його професіоналізацію. При цьому зрозумілим є той факт, що успішність професіоналізації командира підрозділу на пряму визначає якість виконання службово-бойових завдань за призначенням його підрозділу.

Отже, актуальним прикладним завданням психологічного забезпечення процесу професіоналізації командира підрозділу внутрішніх військ постає використання у практиці військ психологічного моніторингу успішності його професійного становлення. Однак сьогодні виникає певне протиріччя, пов'язане з необхідністю оптимізації професійного становлення зазначеного фахівця і відсутністю зручного для використання суб'єктами морально-психологічного забезпечення діяльності військ науково обґрунтованого способу здійснення психологічного моніторингу успішності цього процесу, результати якого мають стати основою для вдосконалювання професіоналізації призначеного на посаду командира підрозділу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проведений аналіз сучасних наукових праць дозволяє визначити, що психологічний моніторинг є одним із компонентів психологічного супроводу професійного становлення командира підрозділу [2; 7; 11; 13]. Він являє собою засіб забезпечення зворотного зв'язку процесу професіоналізації зазначеного військового фахівця та визначення результативності реалізації психологічного супроводу його професійного становлення. При

цьому, ґрунтуючись на результатах проведеного нами дослідження, під психологічним супроводом професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ розумітимемо комплекс психологічних заходів, спрямованих на дослідження, оцінювання і розвиток компонентів його професійної компетентності, удосконалення службово-бойової діяльності, надання психологічної допомоги у разі виникнення психологічних проблем професійного зростання, а також на оптимізацію умов професіоналізації [6].

Вивчення керівних документів щодо психологічного забезпечення процесу професіоналізації командирів підрозділів внутрішніх військ і відповідно спрямованих сучасних наукових досліджень дозволило встановити, що нині немає розробленого, оптимально визначеного за змістом та алгоритмом реалізації психологічного моніторингу успішності професійного становлення досліджуваного фахівця на стадії самостійної професійної діяльності [1; 3; 7; 9; 10; 12; 14]. Розроблення ж і використання такого моніторингу є досить значущим для вирішення важливих проблем практики військ, пов'язаних з удосконаленням змісту психолого-професійної підготовки командирів підрозділів, обґрунтуванням розстановки кадрів на посади, забезпеченням об'єктивності їх атестування і подальшого кар'єрного просування та багатьох інших.

**Мета статті** – на основі проведених теоретичного й емпіричного досліджень психологічних особливостей професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП) обґрунтувати спосіб здійснення психологічного моніторингу успішності професійного становлення зазначеного фахівця на стадії самостійної професійної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Проведений аналіз сучасних психологічних джерел дозволяє визначити, що становлення командира підрозділу внутрішніх військ являє собою процес постійного і неухильного спрямованого руху до фахової досконалості, методичної і педагогічної майстерності [1; 3; 10; 11; 12; 14]. Воно пов'язане з такими властивостями особистості військовослужбовця, як професійна спрямованість і професійна придатність, а також з формуванням у нього об'єктивного сприйняття психологічної структури професійної діяльності. Сутність та зміст професійного становлення командирів підрозділів внутрішніх військ узгоджуються з результатами сучасних досліджень проблеми

професійного становлення інших фахівців екстремальних видів діяльності, але мають і певну специфіку, пов'язану з особливостями здійснюваної ними службово-бойової діяльності, характером взаємодії з об'єктом впливу під час реалізації правоохоронних функцій та соціально-психологічною характеристикою військового середовища [1; 4; 5; 8; 10; 11; 14].

У загальному плані психологічна складність діяльності командира підрозділу з КЕОП зумовлена, по-перше, високим ступенем відповідальності, жорсткістю вимог до неї, значною кількістю внутрішньоорганізаційних та зовнішніх чинників, що потребують урахування; по-друге, великою кількістю функцій, які складають структуру його управлінської діяльності і зумовлюють максимально широкий спектр вимог до психіки суб'єкта; по-третє, необхідністю залучення всіх сфер психічної організації особистості командира під час реалізації кожної з великої кількості його управлінських функцій. Ця діяльність є багатоаспектною і такою, що здійснюється в особливих умовах і поєднує його функції як правоохоронця, військового керівника, фахівця з питань конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, організації служби військ і бойової підготовки особового складу, а також суб'єкта навчально-виховного процесу та морально-психологічного забезпечення діяльності підрозділу.

У результаті проведених емпіричних досліджень встановлено, що для діяльності командира підрозділу характерною є екстремальність, яка обумовлена водночас і інтенсивністю негативних впливів та їх характером, і специфікою середовища її здійснення, і об'єктивною складністю завдань, і часом їх реалізації. Цій професійній діяльності притаманні напружені конфліктні ситуації та небезпечні для життя обставини, що створюють складнощі у вирішенні професійних завдань, впливають на успішність діяльності, потребують від командира психічної стійкості, особливої підготовленості й умінь активно діяти за таких обставин.

Отже, умови процесу професіоналізації досліджуваного фахівця визначають необхідність удосконалення набутих у ВВНЗ та актуалізованих у ході самостійної професійної діяльності знань, умінь та навичок, їх ієрархічного переструктурування відповідно до вимог виконуваних завдань, розвитку конкретизованих професійно важливих якостей, що вимагає

особливої у змістовному й організаційному плані психолого-професійної підготовки цих фахівців, а також їх професійного самовдосконалювання.

Практика свідчить, що процес професіоналізації командирів підрозділів з КЕОП на стадії самостійної професійної діяльності може проходити з різним ступенем успішності. Під *успішністю професійного становлення командира підрозділу* розуміємо позитивний за наслідками процес набуття ним професійної компетентності з урахуванням наявних умов професіоналізації та реалізації потенційних можливостей, які залежать, перш за все, від оцінюваної людини та її здібностей щодо навчання і розвитку, а також готовності навчатись і професійно зростати [12]. Успішний професіогенез зазначених військових фахівців на стадії самостійної професійної діяльності характеризується наявністю таких найбільш важливих компонентів, як: стрімке підвищення професійної компетентності; швидке входження у посаду та адаптованість до нових умов служби і діяльності на посаді; підвищення авторитету командира як у військовому колективі, так і поза його межами; самостійність та прийнятна якість виконання службових обов'язків; продуктивне подолання

виникаючих кризових явищ, пов'язаних з невідповідністю наявних ресурсів особистості і засвоєних способів розв'язування службових проблем актуальним вимогам до неї та якості здійснюваної діяльності; відхід від репродуктивного вирішення службово-бойових завдань, який сформувався на основі набутих у ВВНЗ знань, умінь та навичок; усвідомлення потреби у професійному вдосконалюванні; розвиток здатності оперативного прийняття обґрунтованих рішень у складних умовах та скорочення часу на їх вироблення; удосконалення організаторських і комунікативних умінь, навичок самоконтролю, саморегуляції та забезпечення психічної стійкості у процесі виконання завдань у складних умовах.

У ході нашого дослідження встановлено, що *головним підсумком і новоутворенням стадії самостійної професійної діяльності командира підрозділу з КЕОП* є формування фахівця з високою професійною продуктивністю, професійною ідентичністю і професійною зрілістю, а також визначено склад, вагу основних показників, які їх конкретизують і доцільний набір методів та методик для оцінювання цих показників (таблиця) [6].

*Зведені дані про критерії професійного становлення командира підрозділу з КЕОП, відповідні їм показники, їх місце за рейтингом значущості та психодіагностичний інструментарій оцінювання*

Критерій професійного становлення	Відповідний критерію показник професійного становлення	Визначена значущість показника	Методи та методики визначення показників
Професійна продуктивність	Успішність виконання службово-бойових завдань особисто командиром та очолюваним ним підрозділом	1	Аналіз документів (оціночних відомостей, звітних матеріалів та ін.); експертне оцінювання; метод незалежних характеристик
	Стан організації та здійснення навчально-бойової підготовки і виховної роботи у підрозділі	2	Аналіз документів; експертне оцінювання; метод незалежних характеристик; спостереження
	Усталеність працездатності у напружених умовах службово-бойової діяльності	3	Експертне оцінювання; метод незалежних характеристик; спостереження; діагностичне опитування
	Сформованість умінь щодо реалізації управлінських функцій, визначених у кваліфікаційній характеристиці	4	Експертне оцінювання; метод незалежних характеристик; спостереження; аналіз документів
	Особиста успішність офіцера з дисциплін професійної підготовки	5	Аналіз документів з професійної підготовки

З а к і н ч е н н я т а б л и ц і

Критерій професійного становлення	Відповідний критерію показник професійного становлення	Визначена значущість показника	Методи та методики визначення показників
Професійна ідентичність	Професійна самооцінка та оцінка значущості професії як засобу реалізації своїх потреб	1	Діагностична співбесіда, анкетування
	Задоволеність професійною діяльністю	2	Діагностична співбесіда, анкетування
	Професійна мотивація досягнення високого рівня професійної продуктивності	3	Діагностична співбесіда, анкетування
	Усвідомленість змісту професійної діяльності	4	Діагностична співбесіда, анкетування
	Розвиток найбільш професійно важливих якостей (найбільш значущих психологічних змінних, які визначають ефективність професійної діяльності)	5	16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла; Тест “Прогресивні матриці Равена” (Дж. Равен, Л. Пентроуз); Методика виявлення й оцінювання комунікативних та організаторських здібностей “КОЗ” (В. В. Синявський, В. А. Федоришин); Методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б. М. Смірнов); Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС; Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін)
Професійна зрілість	Соціально-професійна спрямованість на вдосконалювання професійної компетентності та самостійності у регулюванні процесу професіоналізації	1	Аналіз документів; метод незалежних характеристик; діагностична співбесіда; анкетування
	Саморегуляція, адаптивність та стресостійкість	2	Спостереження; метод незалежних характеристик; діагностична співбесіда; методика діагностики соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд); шкала ситуативної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна; багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянін)
	Усвідомлення професійних вимог та своїх професійних можливостей	3	Аналіз документів; метод незалежних характеристик; діагностична співбесіда; анкетування
	Вплив на процес професіоналізації підлеглих, соціально-психологічний клімат у підрозділі, встановлення оптимальної управлінської взаємодії	4	Аналіз документів; метод незалежних характеристик; діагностична співбесіда; анкетування; методика соціально-психологічної самооцінки колективу (СПСК) (Р. Немов, К. Хвостов).
	Сформованість індивідуального стилю управління та творчого підходу до вирішення складних професійних завдань	5	Спостереження; метод незалежних характеристик; діагностична співбесіда

Наведена у таблиці дослідницька інформація є підґрунтям реалізації психологічного моніторингу успішності професійного становлення досліджуваного фахівця на стадії самостійної професійної діяльності. Для цього нами було запропоновано використовувати показники, що відповідають критеріям професійної продуктивності, ідентичності та зрілості (подані відповідно у другому та першому стовпцях таблиці), а також визначено оптимальний набір діагностичних методів та методик, які дозволили б встановити значення відповідних показників, диференційованих експертною групою за рейтингом значущості (подані у третьому та четвертому стовпцях таблиці). Зазначені методи та методики визначення показників придатні для комплексної і оптимальної оцінки відповідних психологічних феноменів та отримання об'єктивної інформації на достатньому рівні точності під час використання офіцерами-практиками у реальних умовах військової частини. Цей психодіагностичний інструментарій за площиною діагностики спрямований на оцінювання як об'єктивних, так і суб'єктивних характеристик процесу професійного становлення фахівця.

Кожний показник успішності професійного становлення командира підрозділу з КЕОП має визначатися на основі усереднених оцінок групи залучених експертів, до якої доцільно включити таких посадових осіб: першого заступника командира військової частини – начальника штабу, заступника командира військової частини з виховної роботи; командира батальйону, командира роти, офіцерів структур виховної роботи частини, офіцера-психолога. Під час визначення рівня розвитку найбільш професійно важливих якостей командирів підрозділів пріоритетною є інформація, яку надає психолог частини, виходячи з результатів психодіагностики відповідних феноменів за методиками, наведеними у четвертому стовпці таблиці.

Оцінюючи експертною групою за трибальною шкалою кожен з показників за всіма трьома критеріями, переходимо від якісної оцінки їх представленості за рівнями (високий, середній, низький) до кількісної (3, 2, 1 бали). На підставі виставлених експертами

оцінок визначається середнє значення по кожному критерію. Порівнюванням значень показників можна отримати інформацію про наявні проблемні питання у формуванні професіоналізму військового фахівця.

Щоб одержати чисельне значення, яке б орієнтувало дослідника щодо успішності професійного становлення командира підрозділу в цілому, доцільно ввести комплексний показник  $KП_{УПС}$ . Цей комплексний показник успішності професійного становлення командира підрозділу визначається за формулою

$$KП_{УПС} = \frac{KП_{ПП} + KП_{ПИ} + KП_{ПЗ}}{3}, \quad (1)$$

де  $KП_{УПС}$  – комплексний показник успішності професійного становлення;  $KП_{ПП}$  – комплексний показник професійної продуктивності;  $KП_{ПИ}$  – комплексний показник професійної ідентичності;  $KП_{ПЗ}$  – комплексний показник професійної зрілості.

Своєю чергою, вони визначаються за такими формулами:

$$KП_{ПП} = \frac{0,5a_1 + 0,4a_2 + 0,3a_3 + 0,2a_4 + 0,1a_5}{4,5}, \quad (2)$$

$$KП_{ПИ} = \frac{0,5b_1 + 0,4b_2 + 0,3b_3 + 0,2b_4 + 0,1b_5}{4,5}, \quad (3)$$

$$KП_{ПЗ} = \frac{0,5c_1 + 0,4c_2 + 0,3c_3 + 0,2c_4 + 0,1c_5}{4,5}, \quad (4)$$

де  $a_1, a_2, \dots, a_5$  – значення показників професійної продуктивності, розподілені у порядку зниження їх рейтингу (як наведено у таблиці);  $b_1, b_2, \dots, b_5$  – значення показників професійної ідентичності, розподілені у порядку зниження їх рейтингу;  $c_1, c_2, \dots, c_5$  – значення показників професійної зрілості, розподілені у порядку зниження їх рейтингу; 4,5 – максимально можлива кількість балів, оскільки  $(0,5 + 0,4 + 0,3 + 0,2 + 0,1) \times 3 = 4,5$  (3 – найвища оцінка, яку можуть поставити експерти).

Відповідно, рівень успішності професійного становлення командира підрозділу з КЕОП оцінюється таким чином:

– при  $K_{ПУПС}(K_{III}, K_{III}, K_{III}) \geq 0,88$  – високий;

– при  $K_{ПУПС}(K_{III}, K_{III}, K_{III}) = 0,63...0,87$  – середній;

– при  $K_{ПУПС}(K_{III}, K_{III}, K_{III}) = 0,50...0,62$  – низький;

– при  $K_{ПУПС}(K_{III}, K_{III}, K_{III}) \leq 0,49$  – незадовільний.

Отже, на підставі запропонованого способу здійснення психологічного моніторингу успішності професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ, використовуючи наведені критерії, показники і психодіагностичний інструментарій їх оцінювання, можна ретроспективно визначити дієвість заходів психологічного забезпечення процесу професійного становлення командира підрозділу на стадії самостійної професійної діяльності, обґрунтовано порівнювати успішність професійного становлення різних військовослужбовців, а також об'єктивно встановлювати існуючі проблеми професіоналізації зазначених фахівців.

### **Висновки**

Визначення критеріїв та показників професійного становлення командира підрозділу з КЕОП на стадії самостійної професійної діяльності, а також оптимального набору методів діагностики цих показників дало можливість запропонувати спосіб оцінювання успішності професійного становлення досліджуваного фахівця. Цей спосіб дозволяє здійснювати психологічний моніторинг успішності процесу професійного становлення командирів підрозділів внутрішніх військ.

Динаміка значень комплексного показника успішності професійного становлення ( $K_{ПУПС}$ ) командира підрозділу внутрішніх військ на стадії самостійної професійної діяльності дає змогу отримати об'єктивну картину щодо набуття ним професійної компетентності, а також прогнозувати перспективи його подальшої професіоналізації.

### **Список використаних джерел**

1. Адаптація випускників вищих навчальних закладів МВС України до службової діяльності [Текст] : психол.-пед. реком. / В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, І. Г. Кириченко та ін. – К. : НАВСУ, 2001. – 46 с.

2. Арон, И. С. Методы психологического сопровождения профессионального определения [Электронный ресурс] / И. С. Арон // Психологическая наука и образование. – 2012. – № 2. – Режим доступа : [http://www.psyedu.ru/files/articles/psyedu\\_ru\\_2012\\_2\\_2925.pdf](http://www.psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2012_2_2925.pdf)

3. Бесчастный, В. Н. Психология эффективного руководителя ОВД [Текст] : науч.-практ. пособие / В. Н. Бесчастный, В. А. Лефтеров, Г. А. Литвинова. – Донецк : Донец. юрид. ин-т МВД при ДонНУ, 2005. – 192 с.

4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – 2-е изд. – М. : Per Se, 2006. – 511 с.

5. Дмитриева, М. А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала [Текст] / М. А. Дмитриева, С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : альманах СО РАО. – Новокузнецк : ИПК, 2000. – Вып. 4. – С. 18–30.

6. Желаго, А. М. Соціально-психологічні детермінанти професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ МВС України [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 “Психологія діяльності в особливих умовах” / А. М. Желаго. – Х., 2014. – 274 с.

7. Желаго, А. Н. Сущность и содержание психологического сопровождения профессионального становления командира подразделения внутренних войск на стадии самостоятельной профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / А. Н. Желаго // Психологическая наука и образование : электрон. специализир. науч.-практ. периодич. изд. – 2013. – № 2. – Режим доступа : <http://www.psyedu.ru/journal/2013/2/Zhelago.phtml> – Назва з екрана.

8. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности [Текст] / А. В. Карпов. – Ярославль : Яр. ГУ, 1998 – 76 с.

9. Про подальший розвиток психологічної служби внутрішніх військ МВС України [Текст] : наказ командувача внутрішніх військ МВС України від 30.11.2012 р. № 531.

10. Осьодло, В. І. Психологія професійного становлення офіцера [Текст] : монографія / В. І. Осьодло. – К. : Золоті ворота, 2012. – 463 с.

11. Пасічник, В. І. Психологічні особливості ефективної управлінської діяльності керівників груп авіаційних фахівців (на прикладі підрозділів інженерно-авіаційного забезпечення) [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Пасічник Володимир Іванович. – Х., 2004. – 216 с.

12. Полторак, С. Т. Психолого-педагогічні аспекти оцінювання успішності професійного становлення командира підрозділу внутрішніх військ / С. Т. Полторак, В. І. Пасічник // Честь і закон. – 2012. – Вип. 1 (40). – С. 46–50.

13. Прикладна психологія службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку [Текст] : підручник / І. І. Приходько, І. І. Ліпатов, Л. Ф. Шестопалова та ін. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 336 с.

14. Шабалін, О. Ю. Удосконалення системи бойової підготовки командирів підрозділів внутрішніх військ в період їх професійного становлення [Текст] : дис. ... канд. військ. наук : 21.07.05 / Шабалін Олег Юрійович. – Х., 2012. – 234 с.

*Стаття надійшла до редакції 16.03.2014 р.*

**Рецензент** – кандидат психологічних наук, професор І. І. Ліпатов, Академія внутрішніх військ МВС України, Харків, Україна