

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ

Н. Г. Іванова, м. Київ

Визначено і проаналізовано соціально-психологічні фактори (соціальні мотиви, соціально-ділові якості, соціально-психологічний клімат), що впливають на процес оптимізації професійної підготовки фахівців правоохоронних органів.

Ключові слова: соціально-психологічні фактори, соціальні мотиви, соціально-ділові якості, соціально-психологічний клімат.

Определены и проанализированы социально-психологические факторы (социальные мотивы, социально-деловые качества, социально-психологический климат), оказывающие влияние на процесс оптимизации профессиональной подготовки специалистов правоохранительных органов.

Ключевые слова: социально-психологические факторы, социальные мотивы, социально-деловые качества, социально-психологический климат.

The article contains definition and analysis of the social and psychological issues (social motives, social business qualities, social psychological climate) that influence process of the law-saving bodies professional training optimization.

Key words: social and psychological issues, social motives, social business qualities, social psychological climate.

Проблему підвищення якості професійної підготовки правоохоронців необхідно вирішувати в тісному взаємозв'язку з вивченням умов, механізмів функціонування курсантських колективів та особливостей їхнього впливу на розвиток особистості майбутнього працівника правоохоронних органів. Від того, наскільки він буде задоволений навчанням, наскільки комфортно почуватиметься в колективі, залежить успішність формування його цільової і динамічної соціально-біологічної властивості – ефективності навчальної та професійної діяльності. Відповідно набуває актуальності вивчення соціально-психологічних факторів, що впливають на професійну підготовку, оскільки це дало б змогу не тільки удосконалити організаційно-управлінські процеси, а й загалом позитивно впливати на показники успішності навчання і майбутньої правоохоронної діяльності, яку з огляду на її специфіку відносять до екстремальних професій.

Актуальним проблемам соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності та психологічним аспектам підготовки фахівців

екстремальних професій (рятувальників, пожежників, військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів та ін.) присвятили свій науковий пошук В. Андрусюк, В. Вареник, Ф. Думко, Г. Запорожцева, Ю. Ірхін, В. Корольчук, М. Корольчук, Я. Кондратьєв, Л. Казміренко, Я. Когут, Р. Макаров, М. Нідзій, Ж. Шишкін, В. Шмиков та ін.

Мета статті: узагальнити наявні наукові здобутки в галузі дослідження соціально-психологічних факторів, що впливають на процес оптимізації професійної підготовки майбутніх фахівців правоохоронної сфери; визначити та охарактеризувати ці фактори з огляду на їхню практичну значущість.

Вступаючи до вищих навчальних закладів, у яких готують майбутніх правоохоронців, учорашні школярі від звичного цивільного життя переходять до нового – військового. Ставши курсантами, вони повністю змінюють свій звичний спосіб життя. При цьому їм доводиться долати певні труднощі. Перехід від цивільних до військових умов існування, зміна ритму життя, статутний розпорядок дня, поділ на командирів і підлеглих, виконання наказів, неможливість усамітнитися і т. ін. – усе це висуває підвищені вимоги до особистості курсанта, його емоційно-вольової стійкості, провокує зміну стереотипів поведінки. Тому все більшої актуальності набувають питання формування та оптимізації позитивного соціально-психологічного клімату в колективі навчальних груп, де більшу частину часу перебуває військовослужбовець. Відомо, наприклад, яка глибока перебудова взаємин відбувається, коли змінюється структура налагоджених взаємозв'язків, починаються складні “притирання” характерів, налагодження нових контактів, коли формуються курсантські колективи, що мають працювати злагоджено та ефективно.

До того ж усе нове, незвичне підвищує рівень тривожності особистості. Повсякденна навчально-службова діяльність курсантів вимагає значної психічної напруги і зосередженості. Досягти відповідного психічного стану можна тільки за умови високого рівня мотивації до навчання, нейтралізації негативних подразників, що заважають особистості почуватися комфортно в колективі.

Отже, серед найбільш значущих *соціально-психологічних факторів*, що впливають на ефективність підготовки, назвемо такі:

- соціальні мотиви курсантів;
- соціально-ділові якості особистості майбутнього фахівця правоохоронної галузі;
- соціально-психологічний клімат у курсантському колективі.

Як відомо, у процесі професійної підготовки відбувається формування фахівця, котрий має відповідати вимогам майбутньої праці.

Формування особистості – це процес її зміни в ході взаємодії з реальною дійсністю, появи фізичних і соціально-психологічних новоутворень у структурі особистості [1], до яких у першу чергу віднесемо мотиви, оскільки їхня роль у розвитку позитивного ставлення курсантів до навчально-службової діяльності, задоволеності нею визначальна.

Саме завдяки мотивам особистість стає здатною керувати своїми емоціями, почуттями, системою ставлень до соціальних реалій, переконувати себе в необхідності та важливості навчання, стримувати прояв небажаних дій.

Аналіз наукової літератури та емпіричний досвід дає змогу визначити групу *соціальних мотивів* майбутніх правоохоронців:

- бажання самоствердитись у колективі;
- прагнення довести оточенню (батькам, родичам, друзям) свою спроможність виконувати складну і важливу діяльність;
- прагнення до самореалізації і саморозвитку в правоохоронній галузі;
- бажання завоювати авторитет і повагу однокурсників;
- прагнення оволодіти соціально значущою професією.

Разом з тим на формування і розвиток зазначених мотивів впливає ряд факторів:

- імідж конкретної правоохоронної сфери, що сформувався в суспільстві;
- рівень престижності навчального закладу і майбутньої професії;
- ставлення близького оточення до правоохоронної діяльності;
- висвітлення обраної сфери діяльності засобами масової інформації, у літературі, усталена громадська думка щодо неї;
- поради знайомих;
- внутрішні переконання і вподобання;
- власне ставлення до майбутньої діяльності і навчання тощо.

Сформована під впливом наведених факторів система соціальних мотивів курсантів є основою для розвитку *первинної професіоналізації*, тобто такого періоду професійного формування фахівця, коли утворюються та вдосконалюються його соціально-ділові якості. Вони допомагають особистості пристосуватися до умов навчально-службової діяльності, колективних норм, адаптуватися до життя за статутними правилами. Недостатня розвиненість цих якостей (чи коли їх немає взагалі) може призвести до виникнення труднощів у навчанні, небажаних психічних станів (фрустрації, підвищеної тривожності і т. ін.), девіантної поведінки, порушень військової дисципліни.

На думку науковців, основним психогенним впливом в умовах навчально-службової діяльності курсантів є блокування багатьох їхніх звичних особистісних потреб через специфіку навчального закладу. Це

призводить до розвитку стану фрустрації, з яким пов'язане значне посилення функцій нервової і гормональної систем організму, що зумовлює виснаження його резервних можливостей. Довготривалий пошук шляхів виходу із складної ситуації, що виникла, може бути причиною невротичних порушень, виразкових захворювань [2; 3].

Крім того, час навчання у ВНЗ збігається з віковим періодом найбільш високого ризику маніфестації психічної патології, що зумовлено значним стресовим навантаженням, характерним для навчання і таким, що створює додаткові умови для прояву емоційної дезадаптації [4]. Емоційні стани так само посідають важливе місце в психологічній структурі особистості та впливають на процес і продуктивність діяльності [5]. Тож на розвиток соціально-ділових якостей (відповідальність, толерантність, здатність оптимально планувати та розподіляти робочий час, організаторські здібності, пунктуальність, товариськість та ін.) впливає рівень емоційно-вольової стійкості особистості. Останній визначається сформованістю таких якостей: рішучість, урівноваженість, цілеспрямованість, самовладання, сміливість, стресостійкість, здатність до адекватних дій в екстремальних умовах, наполегливість тощо.

Майбутній правоохоронець співвідносить особистісні можливості і здібності з вимогами професії, поступово усвідомлюючи своє професійне Я. Він прагне схожості з образом ідеального працівника правоохоронних органів, що складається в його свідомості, порівнює себе з однокурсниками, змагається з деякими з них в успішності чи спорті, одночасно сприймаючи (свідомо чи несвідомо) їхні впливи – як індивідуальні, так і колективні.

У взаємозв'язку зазначених груп якостей (соціально-ділових і емоційно-вольових) простежується нерозривне поєднання індивідуального і соціального особистості. Як відомо, “індивідуальне – це те, що характеризує окрему людину, її фізичні і психологічні особливості, спрямованість, здібності, риси характеру тощо, тобто те, чим вона відрізняється від інших людей” [6, с. 52]. Процес індивідуального розвитку відображається в терміні “онтогенез”. “Онтогенез людини – це життєвий шлях особистості, процес індивідуального розвитку. Онтогенетичний розвиток відбувається в міру того, як вона проходить свій індивідуальний життєвий шлях, і є формуванням та розвитком її індивідуальності” [7, с. 189].

У ході спільної діяльності, підкреслює К. Абульханова-Славська, повинен відбуватися обмін індивідуальними якостями, розширюватися спектр індивідуальних можливостей. Спільна діяльність розвиває здібності, бажання і вміння співвідносити власні цілі й дії з цілями і діями інших. “Уміння мобілізувати активність не тільки в бажаному, а й потрібному напрямку, проявити ініціативу, рішучість і

дисциплінованість одночасно – якості, які розвиває спільна діяльність” [8, с. 163].

Загалом несформована система соціальних мотивів та якостей гальмує як особистісний, так і професійний розвиток майбутнього фахівця. Заслуговує на увагу у зв’язку із цим висновок Д. Фельдштейна [9]. На думку дослідника, соціальне дорослішання має свій характер і рівні розвитку, інтегруючи всі інші досягнення онтогенезу, оскільки в соціальній зрілості найбільш повно виражається особистісна зрілість.

Соціальна зрілість розвивається в процесі *соціалізації особистості*. Саме період навчання у ВНЗ, на думку дослідників, є потужним фактором соціалізації особистості – процесу її формування в певних соціальних умовах, засвоєння соціального досвіду, у ході якого людина перетворює його у власні цінності, вибірково вводить у свою систему поведінки ті норми і шаблони, які прийняті в певній групі та суспільстві. До того ж юнацький вік (18–25 років) – період підготовки до професійної діяльності – можна охарактеризувати як усталено концептуальну соціалізацію, коли формуються стійкі властивості особистості. У подальшому фахівець уже не тільки засвоює соціальний досвід, а й відтворює його шляхом активного впливу на середовище через свою діяльність [10].

Поступово, у процесі професіоналізації і соціалізації, відбувається перехід на наступний щабель розвитку правоохоронця – *етап професійної компетентності*, коли вже сформовано необхідні якості, є достатній обсяг і рівень знань та професійного досвіду. Він знає, як діяти в будь-яких професійних ситуаціях, має високий рівень функціональної готовності. Провідне місце займає власне Я, але вже в соціально-професійному контексті. Актуалізуються самовизначення, самосвідомість, самовдосконалення, самореалізація. У діях переважають об’єктивність, поміркованість, розважливість тощо.

Соціальна й особистісна зрілість сприяє реалізації *професійної зрілості* – найвищого рівня професійного розвитку. У цей період активно проявляються соціально-ділові якості, сформований професійний досвід, стереотипи поведінки в певному колективі. На цьому рівні мотиви, що діяли тривалий час, переходять у ранг властивостей, рис характеру.

Отже, у процесі професійної підготовки й безпосередньої діяльності під впливом різноманітних факторів, задовлених потреб, ціннісних орієнтацій (цілей, засобів), мотивів та особистісних характеристик формується соціально зріла особистість фахівця.

Усі розглянуті періоди (первинної професіоналізації, професійної компетентності, професійної зрілості) формування фахівця реалізуються в певних колективах: спочатку – в курсантських, згодом

– у колективах підрозділів, де молоді військовослужбовці проходять службу. Військові колективи, у яких відбувається самоствердження фахівця, здобуття і реалізація ним знань, умінь і навичок, реалізація активності в навчальній та професійній діяльності, значною мірою відрізняються від цивільних колективів. Ця різниця простежується в їхній цілях, функціях, принципах і способах організації службової діяльності, у соціальній структурі.

Система функціонування військового колективу є складним, багатоаспектним психологічним утворенням. Щоб забезпечити утвердження і комфортне існування курсантів у навчальній групі, дружні чи ділові міжособові стосунки, необхідно створити контрольовану і передбачувану атмосферу доброзичливості, взаємоповаги та взаємодопомоги. Це дасть змогу зменшити вплив негативних чинників, які гальмують процес адаптації до умов навчання, блокують реалізацію звичних потреб особистості через специфіку військового навчального закладу. Разом з тим на міжособові стосунки здійснюватиметься і ненавмисний вплив, у процесі якого відбуватимуться як позитивні, так і негативні зміни у взаєминах курсантів, їхньому особистісному розвитку, бо не можна повністю все спрогнозувати й проконтролювати.

Загалом робота, що має на меті зміцнення колективу, розвиток у ньому позитивного соціально-психологічного клімату, може бути ефективною тільки тоді, коли ґрунтуватиметься на принципах цілеспрямованості, конкретності, своєчасності і гнучкості.

Поняття “соціально-психологічний клімат”, що нині широко увійшло до практичного вжитку, є одним з основних психологічних складників діяльності та функціонування будь-якого колективу. Дослідники визначають соціально-психологічний клімат як “якісну сторону міжособових стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усебічному розвитку особистості в групі” [11, с. 162–163].

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі не формується “поза часом і простором”. Цей процес завжди повинен підпорядковуватися певним специфічним для кожного колективу цілям, законам. Своєчасний вплив на навчальну групу в цілому і на окремого курсанта дає можливість запобігти розвиткові негативних тенденцій, професійно небажаних особистісних якостей. Тож робота по зміцненню колективу, формуванню у майбутніх правоохоронців необхідних мотивів, професійно важливих якостей повинна здійснюватися не стихійно, а поступово, цілеспрямовано. Краще, коли у взаємовідносинах переважатиме діалог, а стосунки будуватимуться на засадах поваги, взаєморозуміння і максимально можливої рівності по-

зицій. Недотримання зазначених вище принципів може призвести до негативних наслідків.

Висновки. Найбільш значущими соціально-психологічними факторами, що впливають на ефективність підготовки правоохоронців, є соціальні мотиви (бажання самоствердитись у колективі, прагнення довести оточенню свою здатність виконувати складну й важливу діяльність, прагнення до самореалізації й саморозвитку в правоохоронній галузі, бажання завоювати авторитет і повагу однокурсників, прагнення оволодіти соціально значущою професією), соціально-ділові якості особистості (відповідальність, толерантність, здатність оптимально планувати і розподіляти робочий час, організаторські здібності, пунктуальність, товариськість та ін.), соціально-психологічний клімат у колективі навчальної групи.

Несформована система соціальних мотивів та якостей гальмує як особистісний, так і професійний розвиток майбутнього фахівця правоохоронної сфери.

Серед низки соціально-психологічних факторів, що впливають на процес оптимізації професійної підготовки майбутніх правоохоронців та детермінують їхній індивідуальний розвиток і соціальну зрілість, важливу роль відіграє соціально-психологічний клімат, що складається в навчальній групі та впливає на успішність навчання і професійний розвиток курсантів. Формування позитивного соціально-психологічного клімату в курсантському колективі має ґрунтуватися на принципах цілеспрямованості, конкретності, своєчасності і гнучкості.

Література

1. *Столяренко Л. Д.* Психология и педагогика в вопросах и ответах : учеб. пособ. / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. – 576 с.
2. *Гримак Л. П.* Общение с собой: начала психологии активности / Л. П. Гримак. – М. : Политиздат, 1987. – 286 с.
3. *Кравцова Ю. А.* Особенности психологических детерминант социальной фрустрации курсантов образовательного учреждения МВД России / Ю. А. Кравцова, Ю. А. Чалая // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2009. – № 2. – С. 35–41.
4. *Холмогорова А. Б.* Психологические факторы эмоциональной дезадаптации у студентов / А. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян, Я. Г. Евдокимова, М. В. Москва // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С. 16–26.
5. *Шмыков В. И.* Удовлетворенность юридической деятельностью и профессиональная эффективность сотрудников ОВС / В. И. Шмыков // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2009. – № 1. – С. 36–42.
6. *Максименко С. Д.* Загальна психологія: навч. посіб. / С. Д. Максименко. – [2-ге вид.]. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 272 с.
7. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии : в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 1. – 488 с.

8. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
9. Фельдштейн Д. И. Психология развития личности в онтогенезе : монография / Д. И. Фельдштейн. – М. : Педагогика, 1989. – 208 с.
10. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін.]; за ред. З. Н. Курлянд. – [2-ге вид.]. – К. : Знання, 2005. – 399 с.
11. Психологический словарь / [под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.]. – М. : Педагогика, 1983. – 488 с.

© Іванова Н. Г.

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О. В. Ішук, м. Запоріжжя

Здійснюється теоретичний аналіз феномена “організаційна культура”, розглядаються підходи до її вивчення, складові поняття, а саме “організація” і “культура”. Обґрунтовується важливість подальшого дослідження означеної проблеми.

Ключові слова: організаційна культура, організація, культура, раціоналістичний підхід, функціоналістський підхід, феноменологічний підхід.

Осуществляется теоретический анализ феномена “организационная культура”, рассматриваются подходы к ее изучению, анализируются составляющие понятия, а именно “организация” и “культура”. Обосновывается важность дальнейшего исследования обозначенной проблемы.

Ключевые слова: организационная культура, организация, культура, рационалистический подход, функционалистский подход, феноменологический подход.

The article presents theoretical analysis of the phenomenon of 'organizational culture' examines approaches to its study, analyzes the components of the concept, namely, 'the organization' and 'culture'. The author substantiates the importance of further research outlined problems.

Key words: organizational culture, organization, culture, rationalist approach, functionalist approach, phenomenological approach.

Проблема. У центрі нашого дослідницького інтересу – феномен організаційної культури і різноманітність концепцій її вивчення. Свою організаційну культуру має кожна установа, незалежно від того, усвідомлює це її колектив чи ні. Коли ж необхідність аналізу сутності