

УДК 159.9.07:351.746.1

КАЛЮЖНИЙ В. О.

Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

МЕТОДИ ЕКСПЛІЦИТНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ НА ПІДЛЕГЛИХ

У статті знайшли своє відображення закономірності формування мотивації професійної діяльності прикордонного керівника. Описано методи експліцитного професійного психологічного впливу. Визначено та проаналізовано ефективність застосування керівниками Державної прикордонної служби України низки можливих методів експліцитного професійного психологічного впливу на прикордонників. Доведено, що застосування експліцитного професійного психологічного впливу має значно більший ефективний результат, коли використовується професіоналами й у професійному середовищі.

Ключові слова: вплив, експліцитний вплив, професійний психологічний вплив, мотивація професійної діяльності, прикордонний керівник, професіонал, професійне середовище.

Багатьма соціальними дослідниками відзначається закономірність, яка полягає у тому, що в історичні періоди соціальної нестабільності у суспільстві неминуче зростає рівень невпевненості, соціального дискомфорту, соціальної залежності, що створює умови для актуалізації потреб особистості у безпеці, довірі, афіліації. Ця закономірність підтверджується результатами досліджень американських психологів, які також зазначають зростання в особистості потреби у безпеці у періоди економічних і соціальних криз, збереження її актуальності протягом усього життя людини [1].

Результати проведених науковцями досліджень підтверджують зазначені вище закономірності, які полягають у тому, що формування в офіцера-прикордонника мотивації професійної діяльності, в основі якої – мотиви особистісної безпеки, комфортності, особистісної спроможності, а також мотиви, що ґрунтуються на інтересі офіцера-прикордонника до професійної діяльності та його потреби у довірливих стосунках з колегами по службі (з безпосереднім керівником включно) на тлі відносно високого рівня матеріального стимулювання дає змогу з високим ступенем ймовірності долати можливе негативне ставлення прикордонника до служби, формувати і зміцнювати мотивацію його професійної діяльності.

Мета статті – здійснити за результатами експертного дослідження аналіз впливу методів експліцитного професійного психологічного впливу, що використовуються офіцерами-прикордонниками щодо підлеглих, на якість професійної діяльності керівників Державної прикордонної служби України.

Під впливом полімотиваційних чинників у прикордонників, як свідчать результати прове-

дених нами досліджень, у нинішніх умовах формуються мотиви відмови від професійної діяльності. Більшість опитаних експертів (69,4 %) відзначають, що у мотивації відмови прикордонників від професійної діяльності значну роль у нинішніх умовах відіграє їх переживання про власну безпеку, відчуття професійного дискомфорту, що пов'язані з «невпевненістю у завтрашньому дні» в умовах соціальної нестабільності, що наразі існують.

Далі за ступенем значущості у формуванні мотивації відмови прикордонників від професійної діяльності експерти відзначають такий мотив, як сприймання ними факту систематичної відсутності конкретних наочних результатів їх професійної діяльності – 51,8 %.

На думку половини опитаних експертів, великий вплив на формування у прикордонників мотивації відмови від професійної діяльності здійснює низький рівень довіри у відносинах прикордонників у процесі їх спільної професійної діяльності.

На думку експертів, у нинішніх умовах певною мірою на формування мотивації відмови прикордонників від професійної діяльності здійснюють вплив ще й такі мотиви:

- низькі можливості самоствердження та самореалізації прикордонників у процесі професійної діяльності – 18,4 %;
- недостатня грошова та інша матеріальна винагорода за професійну діяльність – 14,7 %;
- відчуття прикордонником того, що він є «засобом» у роботі прикордонних структур – 9,1 %.

Окремо, на наш погляд, потрібно виділити такий мотив, як невідповідність поглядів прикордонників, їх стереотипів, ціннісних орієнтацій, що раніше склалися, сучасним умовам. Цей

мотив більше половини опитаних експертів (53,6 %) відзначили як такий, що здійснює значний вплив на формування мотивації відмови прикордонників від професійної діяльності. Значний вплив цього мотиву вказує, на наш погляд, на високий рівень мотиваційної ригідності, нездатності більшої частини прикордонників корегувати програму власної діяльності відповідно до вимог сьогодення. Хвороблива переоцінка прикордонниками системи цінностей, поглядів, стереотипів, що раніше склалися, у багатьох випадках призводить до їх відмови від професійної діяльності.

Проведений аналіз отриманих результатів показав, що найбільш значущими мотивами в ієрархії мотивації відмови прикордонників від професійної діяльності є такі:

- турбота про власну безпеку, відчуття професійного дискомфорту;
- втрата інтересу до професійної діяльності у зв'язку з відсутністю практичних її результатів;
- низький рівень довірчості у взаємовідносинах з колегами у процесі спільної професійної діяльності.

Ці мотиви належать до другого типу мотивації професійної діяльності військовослужбовців.

Іншими словами, відсутність або руйнування цього типу мотивації професійної діяльності, яка безпосередньо пов'язана з мотивами особистої безпеки прикордонників, їх інтересу до професійної діяльності, довіри у відносинах з колегами значною мірою впливає на формування у них мотивації відмови від професійної діяльності. Це підтверджує висловлену раніше думку про те, що ці мотиви є найбільш стійким підґрунтям мотивації професійної діяльності, руйнування або відсутність якої у багатьох випадках визначає відмову прикордонників від професійної діяльності.

Провівши аналіз емпіричних даних, які відображають динаміку змін, що відбуваються у мотивації професійної діяльності прикордонників, згідно з запропонованою логікою проведення дослідження професійного психологічного впливу, перейдемо передусім до розгляду проблеми цілеспрямованого професійного психологічного впливу, що використовується керівниками Державної прикордонної служби України з метою управління мотивацією професійною діяльністю офіцерів-прикордонників. У цій частині дослідження нас цікавить передусім питання ефективності застосування керівниками Державної прикордонної служби України різного рівня усієї низки можливих експліцитних методів профе-

сійного психологічного впливу на прикордонників з метою управління (формування, розвитку, корекції, зміцнення тощо) його мотивацією.

У межах вивчення основної частини проблеми, що розробляється, нами здійснено два дослідження, під час яких були обстежені військовослужбовці Державної прикордонної служби України з усіх прикордонних напрямів, які займають різні посади у своїх прикордонних підрозділах. Дослідження проводилися за допомогою спеціально розробленої та апробованої анкети.

У результаті першого дослідження опитано 214 офіцерів-прикордонників, які виступили експертами з проблеми, що вивчалася. Експерти, які залучалися до опитування, є, у переважній більшості, досвідченими службовцями-керівниками практичних підрозділів Державної прикордонної служби України, а це відповідає головній вимозі, що висувається до кожного експерта – його компетентність у проблемі, що досліджується. Серед них 8,41 % служать у Державній прикордонній службі України менше 5 років, 29,91 % – від 5 до 10 років; 24,77 % – від 10 до 15 років; 27,10 % – від 15 до 20 років і 9,81 % – понад 20 років.

Цим керівникам прикордонних підрозділів було запропоновано оцінити за десятибальною шкалою ефективність методів психологічного впливу, що використовуються у їх професійній діяльності з метою управління мотивацією професійної діяльності прикордонників.

Проведене дослідження виявило, що керівники прикордонних підрозділів з більшою ефективністю у роботі з підлеглими використовують такі методи експліцитного професійного психологічного впливу (вони викладені за порядком зменшення ступеня ефективності професійного психологічного впливу за оцінками опитаних). Ці результати відображають думку експертів, які оцінили експліцитний метод впливу як такий, що «більшою мірою» (або «швидше більшою мірою») дає змогу ефективно долати негативне ставлення офіцерів-прикордонників до своєї професійної діяльності та формувати у них стійку мотивацію прикордонної служби:

- створення керівником у процесі роботи з підлеглими атмосфери довірливості, відвертості, конфіденційності – 83,64 % опитаних;
- ставлення керівника до підлеглих як до особистостей з підвищеною увагою та інтересом, тактовно – 74,77 %;
- прагнення керівника уникнути споживчого ставлення до прикордонника як до «засобу» у процесі професійної діяльності – 73,83 %;
- прояви у керівника щодо підлеглих душевного тепла, доброти – 71,96%;

- тактовне ставлення керівника до морально-етичних норм і установок, які сформувалися у підлеглих, – 71,03 %;
- партнерські стосунки між прикордонниками у процесі професійної діяльності – 70,09%;
- встановлення керівником емоційного контакту з підлеглими з метою створення атмосфери психологічного комфорту у процесі взаємодії – 65,42 %;
- розкриття керівником перед підлеглими значущості їх професійної діяльності як для них самих, так і для держави – 62,62 %;
- підкреслення високої значущості прикордонника як особистості, за допомогою визнання того, що йому подобається – 57,01 %;
- залучення прикордонника до творчого процесу професійної діяльності шляхом «зараження» власним професіоналізмом – 47,20 %;
- залучення керівником підлеглих до кола професійних проблем, які вирішуються підрозділом, зацікавлення його конфіденційною, закритою інформацією – 44,39 %;
- надання керівником реальної допомоги підлеглому за допомогою особистих зусиль – 41,59 %;
- схвалення, позитивна оцінка соціальних, особистісних, психологічних, фізичних чи інших якостей підлеглих, їх учинків, поведінки – 39,72%;
- прояв керівником у процесі взаємодії особистих достоїнств з метою викликати інтерес у підлеглому до своєї особи – 33,64 %;
- презентування підлеглим невеликих подарунків, сувенірів чи інших матеріальних знаків уваги та поваги у день народження або іншого особистісно значущого свята – 27,01 %;
- здійснення керівником психологічного тиску на підлеглих – 24,77 %;
- використання негативної інформації щодо підлеглих – 20,56 %;
- солідарне несхвалення керівником того, що підлеглим не подобається – 19,63 %;
- примус керівником підлеглих до міжособистісної взаємодії – 8,88 %;
- підлаштовування керівника до підлеглих у процесі спілкування з ними під їх стиль (імітація та відтворення їх пози, жестів, міміки, темпу дихання тощо) – 3,74 %.

У рамках другого дослідження опитано 178 офіцерів-прикордонників, які здійснюють свою професійну діяльність в особливих умовах. Експерти, які залучались до опитування, є, у переважній більшості, досвідченими прикордонниками-керівниками практичних підрозділів Державної прикордонної служби України. Серед них 6,18 % працюють у Державній прикордонній службі України менше 5 років, 30,34 % – від 5 до

10 років; 26,97 % – від 10 до 15 років; 23,60 % – від 15 до 20 років і 12,91 % – понад 20 років.

Опитаним прикордонникам, так само, як і попередній групі, було запропоновано оцінити за десятибальною шкалою ефективність методів експліцитного психологічного впливу, що використовуються у їх професійній діяльності з метою управління поведінкою та діяльністю партнерів по міжособистісній взаємодії.

Дослідження довело, що офіцери-прикордонники з більшою ефективністю під час роботи з різними категоріями осіб використовують такі методи експліцитного професійного психологічного впливу:

- створення керівником у процесі роботи з підлеглими атмосфери довірливості, відвертості, конфіденційності – 93,26 % опитаних;
- ставлення керівника до підлеглих як до особистостей з підвищеною увагою та інтересом, тактовно – 73,03 %;
- прагнення керівника уникнути споживчого ставлення до прикордонника як до «засобу» у процесі професійної діяльності – 81,46 %;
- прояви у керівника щодо підлеглих душевного тепла, доброти – 85,39 %;
- тактовне ставлення керівника до морально-етичних норм і установок, які сформувалися у підлеглих – 65,17 %;
- партнерські стосунки між прикордонниками у процесі професійної діяльності – 82,58%;
- встановлення керівником емоційного контакту з підлеглими з метою створення атмосфери психологічного комфорту у процесі взаємодії – 74,72 %;
- розкриття керівником перед підлеглими значущості їх професійної діяльності як для них самих, так і для держави – 67,98 %;
- підкреслення високої значущості прикордонника як особистості, за допомогою визнання того, що йому подобається – 65,17 %;
- залучення прикордонника до творчого процесу професійної діяльності шляхом «зараження» власним професіоналізмом – 50,56 %;
- залучення керівником підлеглих до кола професійних проблем, які вирішуються підрозділом, зацікавлення його конфіденційною, закритою інформацією – 53,37 %;
- надання керівником реальної допомоги підлеглому за допомогою особистих зусиль – 61,24 %;
- схвалення, позитивна оцінка соціальних, особистісних, психологічних, фізичних чи інших якостей підлеглих, їх учинків, поведінки – 54,49 %;
- прояв керівником у процесі взаємодії особистих достоїнств з метою викликати інтерес у підлеглому до своєї особи – 56,74 %;

- презентування підлеглим невеликих подарунків, сувенірів чи інших матеріальних знаків уваги та поваги в день народження або іншого особистісно значущого свята – 19,10 %;
- здійснення керівником психологічного тиску на підлеглих – 13,48 %;
- використання негативної інформації щодо підлеглих – 12,92 %;
- солідарне несхвалення керівником того, що підлеглим не подобається – 9,55 %;
- примус керівником підлеглих до міжособистісної взаємодії – 17,98 %;
- підлаштовування керівника до підлеглих у процесі спілкування з ними під їх стиль (імітація та відтворення їх пози, жестів, міміки, темпу дихання тощо) – 8,99 %.

Згідно аналізу результатів експертного опитування, верхні рядки у цьому переліку займають методи експліцитного професійного психологічного впливу, спрямовані на формування у прикордонника мотивів особистісної безпеки, а також мотивів, які ґрунтуються на інтересі прикордонника до професійної діяльності та його потребі у довірливих стосунках з керівником, а також колегами по службі.

Як найменш ефективні на сьогодні переважно більшістю опитуваних експертів оцінені такі методи експліцитного професійного психологічного впливу, як примус (82,02 %) і психологічний тиск (86,52 %), і тільки 17,98 % (13,48 %) опитаних прикордонників вважають, що такі методи впливу є все ще досить ефективними. Ці результати дають нам змогу висловити припущення про те, що в умовах реформування та євроінтеграції всіх сфер життя нашого суспільства ці методи експліцитного професійного психологічного впливу є найменш ефективними під час вирішення проблеми, що розробляється нами, а їх застосування з боку керівників Державної прикордонної служби України у нинішніх умовах є вкрай небажаним, оскільки вони спричиняють швидше негативний, аніж позитивний ефект після їх застосування.

Порівнюючи одержані емпіричні дані, які відображають процеси руйнування мотивації професійної діяльності прикордонників (ґрунтуються на «відчутті прикордонником того, що він є «засобом» у процесі професійної діяльності») та які були оцінені опитаними експертами як такі, що здійснюють найменший вплив на формування у прикордонників мотивації відмови від професійної діяльності (тільки 8,99 % і 3,74 % відповідно) опитаних експертів відповідно оцінили їх як такі, що «більшою мірою» і

«швидше більшою мірою» впливають на руйнування мотивації професійної діяльності) з методами цілеспрямованого професійного психологічного впливу: «прагнення керівника уникнути споживчого ставлення до прикордонника як до «засобу» у процесі професійної діяльності» і «партнерські стосунки між прикордонниками у процесі професійної діяльності», які займають верхні позиції у побудованій нами ієрархії методів впливу та дають найбільший ефект під час їх використання у процесі управління поведінкою іншої людини, у тому числі – формування у прикордонників стійкої мотивації професійної діяльності, ми зазначаємо існування істотних розбіжностей та суперечностей.

Ця невідповідність пояснюється, на наш погляд, тим, що маніпулятивний (імпліцитний) підхід, що існує досьогодні у практиці керівників Державної прикордонної служби України, завдає істотного збитку якості професійної діяльності на всіх її рівнях і не усвідомлюється більшістю керівників, оскільки він був невід'ємною частиною колишньої ідеологічної системи нашого суспільства, де існувало дещо споживче ставлення до людини як до «засобу» у побудові «нового суспільства», насаджувалася психологія «гвинтика» – панував об'єктний підхід щодо особистості. Ці стосунки автоматично були перенесені у сферу військової (прикордонної) служби і сприймаються донині більшістю керівників Державної прикордонної служби України як доцільні.

Ця обставина підкреслює наполегливу необхідність у докорінній зміні підходів у роботі керівних ланок Державної прикордонної служби України. Шляхи виходу з ситуації, що утворилася, є загальновідомими. Вони досить повно описані у відповідній психологічній літературі [2; 3; 4; 5; 6]. Зокрема, за влучним виразом відомого американського психолога Е. Шострома, прийоми і методи психологічного впливу досить часто використовуються людьми як засіб маніпуляції психікою інших людей. Причиною такої ситуації, на думку американського вченого, є споживче ставлення до людини як до речі, як до «засобу» у процесі вирішення будь-яких питань. Е. Шостром бачить шлях виходу з такого стану через відхід від маніпулятивного підходу на «актуалізаторський», який характеризується ставленням до людини як до неповторної особистості, на основі довіри, поваги та щирості [7, с. 19].

Оцінка опитаними експертами часткових методів, що входять у метод «імпонування» («солідарне несхвалення керівником того, що підлеглим не подобається», «презентування

підлеглим невеликих подарунків, сувенірів або інших матеріальних знаків уваги та поваги у день народження чи іншого особистісно значущого свята»), а також методу «підлаштовування керівника до підлеглих у процесі спілкування з ними під їх стиль (імітація та відтворення їх пози, жестів, міміки, темпу дихання тощо), які у психологічній літературі відзначаються як досить ефективні, є наразі малоефективними під час вирішення проблеми, що вивчається нами. Це пояснюється, на наш погляд, тим, що більшість офіцерів-прикордонників не знають цих методів і користуються ними на основі інтуїтивно сформованих у них установок і «правил» здійснення психологічного впливу на людей.

На наш погляд, тільки на основі знання цих методів і прийомів експліцитного професійного психологічного впливу, розуміння їх змісту, їх психологічних механізмів, за умови вмілого, зваженого, коректного та доречного їх використання у чітко визначених ситуаціях, вони можуть з високим ступенем ймовірності дати позитивний результат. Іншими словами, застосування експліцитного професійного психологічного впливу має значно більш ефективний результат, коли використовується професіоналами й у професійному середовищі. За неусвідомленого використання цих прийомів і методів, особливо на основі моделі «чорного ящика» та у недоречних

умовах, є висока ймовірність настання небажаних наслідків: зриву досягнення поставленої мети впливу, негативної реакції з боку прикордонників, на яких здійснюється цей вплив, а також дискредитації керівника, який його застосовував. Аналіз неусвідомленого використання методів експліцитного професійного психологічного впливу є **перспективою подальших розвідок у цьому напрямку.**

Список використаних джерел

1. Мескон М. Х. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. — М. : Дело, 1992. — 701 с.
2. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, програми, процедури / С. Д. Максименко. — К. : Наукова думка, 1998. — 226 с.
3. Максименко С. Д. Військова психологія і педагогіка : підручник для військових вузів / С. Д. Максименко, Б. М. Олексієнко, О. Д. Сафін — Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2000. — 562 с.
4. Матеюк О. А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : монографія / О. А. Матеюк. — Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. — 346 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Івано-Франківськ : Плай, 2001. — 695 с.
6. Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: практическое руководство / В. Н. Панкратов — М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. — 336 с.
7. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор : [пер. с англ.] / Э. Шостром. — Мн. : Полифакт, 1992. — 128 с.

КАЛЮЖНЫЙ В. А.

МЕТОДЫ ЭКСПЛИЦИТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ ОФИЦЕРАМИ-ПОГРАНИЧНИКАМИ НА ПОДЧИНЕННЫХ

В статье отражены закономерности формирования мотивации профессиональной деятельности пограничного руководителя. Описаны методы эксплицитного профессионального психологического воздействия. Определены и проанализированы эффективность применения руководителями Государственной пограничной службы Украины ряда возможных методов эксплицитного профессионального психологического воздействия на пограничников. Доказано, что применение эксплицитного профессионального психологического воздействия имеет значительно более эффективный результат, когда используется профессионалами и в профессиональной среде.

Ключевые слова: влияние, эксплицитное влияние, профессиональное психологическое воздействие, мотивация профессиональной деятельности, пограничный руководитель, профессионал, профессиональная среда.

KALIUZHNYI V. O.

EXPERT RESEARCH RESULTS ON USING THE EXPLICIT PROFESSIONAL METHODS OF PSYCHOLOGICAL INFLUENCE OVER THE SUBORDINATES BY OFFICERS-BORDERGUARDS

The formation rules of borderguard chief professional activities motivation have been depicted in the article. The methods of explicit professional influence have been described. The effectiveness of some possible explicit methods of professional psychological influence over the borderguards by the chiefs of the State Border Guard Service of Ukraine has been defined and analyzed. It has been proved that the explicit professional psychological influence using gives more effectiveness being applied by professionals in the professional surrounding.

Keywords: influence, explicit influence, professional psychological influence, professional activities motivation, borderguard chief, professional, professional surrounding.

Стаття надійшла до редколегії 11. 09. 2013 року.