

10. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні засади дослідження та операційональні параметри / О. Демків // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99–111.

Надійшла до редколегії 25.03.2009

Анотації

У статті проводиться теоретичний аналіз впливу соціального капіталу мікро-, мезо- та макрорівнів на поширення корупційних явищ. Під соціальним капіталом розуміють можливість накопичувати різні ресурси завдяки включенню до мережі соціальних відносин, які регулюються набором соціальних норм. Стверджується, що на кожному з рівнів нерозвиненість соціального капіталу призводить до виникнення специфічних корупційних форм.

В статье проводится теоретический анализ влияния социального капитала микро-, мезо- и макроуровней на распространение коррупционных явлений. Под социальным капиталом понимается возможность накапливать разные ресурсы, благодаря включению в сеть социальных отношений, которые регулируются рядом социальных норм. Утверждается, что на каждом из уровней неразвитость социального капитала приводит к возникновению специфических коррупционных форм.

In article the theoretical analysis of influence of the social capital micro-, mezo- and macrolevels on distribution of corruption phenomena is spent. The social capital is understood as an opportunity to accumulate different resources, owing to inclusion in a network of social relations which are regulated by a line of social norms. Affirms, that on each of levels backwardness of the social capital leads to occurrence of specific corruption forms.

УДК 159.9:612

Є. С. КАТАЄВ,

ад'юнкт

Національна академія оборони України

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОНТРАКТНОЇ СЛУЖБИ

Актуальність теми. На сучасному етапі Збройні сили України поступово переходять на комплектування військовослужбовцями служби за контрактом, що повинно значно підвищити рівень їх боєздатності, підготовленості та зняти основні проблемні моменти, пов'язані із такою категорією військовослужбовців, як військовослужбовці строкової служби.

Відповідно до положень законодавства України, програмних та керівних документів Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони України цей перехід повинен відбутися до кінця 2010 р. [1]. Аналіз сучасної літератури свідчить, що даний процес триває, але проблемні моменти, пов'язані із професіоналізацією армії на сучасному етапі, не вирішуються в пов-

ному обсязі. Питання професіоналізації Збройних сил України в основному вирішуються за допомогою створення нової системи комплектування та підготовки військ, через матеріальні, грошові та деякі інші стимули, однак практично немає підходів стосовно професіоналізації контрактників, які пов'язані із формуванням їх професійної самосвідомості та професійної «Я-концепції».

Нами було розроблено та здійснено дослідження психологічних особливостей професійної «Я-концепції» військовослужбовців контрактної служби в одній із бригад Сухопутних військ Збройних сил України.

За результатами дослідження отримано дані за багатьма параметрами.

Тому **метою** нашої статті є виявлення основних проблемних моментів, пов'язаних із професіоналізацією військовослужбовців контрактної служби.

Необхідність вирішення зазначених проблемних питань щодо вивчення професійної «Я-концепції» особистості військовослужбовців контрактної служби обумовлює **завдання** нашої статті – здійснення аналізу отриманих даних за результатами дослідження та виявлення основних тенденцій та проблем у розвитку професійної «Я-концепції» особистості контрактників.

Методологічною основою для вирішення завдань щодо вивчення професійної «Я-концепції» контрактників у структурі особистості, її формування та розвитку були обрані системний та діяльнісний підходи, категорія особистості, до структури якої входить професійна «Я-концепція» та принцип розвитку як пояснювальний принцип психології. Відповідно до обраних підходів, принципів та категорій нами було обрано та обґрунтовано, у попередніх статтях, методичний апарат дослідження [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8].

Дослідження проводилось із військовослужбовцями контрактної служби 30-ї окремої механізованої бригади м. Новоград-Волинський з метою виявлення особливостей професійної «Я-концепції» успішних та неуспішних контрактників.

Обсяг вибірки становить – 205 осіб обстежуваних, з них 91 успішний та 83 неуспішних військовослужбовців контрактної служби загальновійськових і танкових підрозділів. До контрольної групи увійшов 31 успішний військовослужбовець контрактної служби другого періоду професіоналізації, які мають вислугу від 5 до 15 років [4; 5; 6; 7].

У рамках обраної нами методичної стратегії ми використали для дослідження професійної «Я-концепції» особистості військовослужбовців військової служби за контрактом такі методики [6; 7]:

– показники, що стосуються когнітивного рівня, ми досліджували за допомогою методики «Хто Я» і «Смисложиттєві

орієнтації» Леонтьєва;

– показники, пов'язані із ставлення до себе та самооцінкою, досліджувалися за допомогою тест-опитувальника В. В. Століна та методики знаходження кількісного вираження самооцінки Будасі;

– на поведінковому рівні розглядалися об'єктивні показники конкретної професійної діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом відповідно до оцінної карти військовослужбовця, а саме: мотивація на військову службу та професійне вдосконалення, рівень професійних знань, виконання посадових обов'язків та загальна оцінка;

– досліджувалися показники, які стосуються категорії особистості, а саме: спрямованість особистості на «Я», на взаємодію, на діяльність та особливості мотиваційної сфери особистості;

– розглядалися показники, пов'язані з особливостями мотиваційної сфери особистості: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація;

– у рамках проективного підходу, відповідно до проективної методики «Незакінчені речення» Сакса і Леві, розглядалися особливості ставлення особистості контрактника до себе, цілей, майбутнього, керівників та власного минулого.

Для обробки даних за параметрами дослідження використовувалось програмне забезпечення «Statistica 6». Здійснено розрахунок середньостатистичних значень для кожного параметра у кожній експериментальній та в еталонній (контрольній) групі. Зроблено кореляційний, кластерний аналіз, розраховано розмах варіацій за усіма показниками для кожної експериментальної та еталонної (контрольної) групи.

Крім того, з'ясовано, що *мотивація на професіоналізацію* на першому році служби тісно пов'язана із діяльністю як в успішних, так і у неуспішних контрактників, але поступово даний зв'язок зникає і залишається лише у контрольній групі.

В успішних контрактників більш складна структура «Я-концепції», яка дає енергію мотивації на професійну діяльність.

Професійна мотивація, або мотивація на успіх, практично не змінюється в процесі розвитку як в успішних, так і в неуспішних контрактників. Це дає право стверджувати, що сучасна система мотивування та впливу з боку командного складу в даних підрозділах гальмує мотивацію на успіх.

У неуспішних контрактників у період від 3 до 5 років служби відбувається руйнація структури професійної мотивації. Поряд із цим їх *смісложиттєві процеси* практично не мають кореляцій з іншими показниками.

За результатами формування життєвих смислів у структурі «Я-концепції» успішних контрактників зафіксована орієнтація на сам процес професійної діяльності.

У неуспішних контрактників також відбувається формування смислів життя у перші 3 роки служби, але ці смисли не корелюють із професійною діяльністю.

Професійні смисли формуються в успішних військовослужбовців у період від 1 до 3 років служби, а у неуспішних контрактників вони практично не змінюються впродовж 5 років. Крім того, у неуспішних контрактників професійні смисли не збігаються із смісложиттєвими орієнтаціями на результат діяльності та не збігаються із смісложиттєвими позиціями, смісложиттєві позиції повністю не корелюють із професійною діяльністю.

Після 5 років служби неуспішні військовослужбовці не бачать перспектив у подальшій службі в лавах Збройних сил.

У неуспішних контрактників у період від 3 до 5 років служби виявлена величезна потреба взаємодії, яка не реалізується в процесі військової служби.

Концептосфера особистості військовослужбовців контрольної групи є добре сформованою. Характерною її особливістю є спрямованість на саму діяльність від якої контрактники отримують задоволення, тобто для них важливим є сам процес професійної діяльності.

Успішні контрактники в період служби від 3 до 5 років характеризуються досить високим ступенем сформованості концептосфери особистості, але саме у цей період у

них зникає кореляція між самооцінкою та ступенем сформованості концептосфери особистості. Спостерігається відсутність таких зв'язків і в неуспішних контрактників.

Усі контрактники від 1 до 3 років служби характеризуються досить бідною структурою концептосфери особистості із незначною кількістю кореляційних зв'язків. У цей період відбувається руйнація старої концептосфери особистості. В успішних контрактників вона формується знову, корелюючи із професійними смислами, із професійною діяльністю. У неуспішних вона також формується і деякою мірою є подібною до концептосфери успішних контрактників, однак характеризується дуже низькими показниками за більшістю досліджених параметрів.

Крім того, під час формування особистості професіонала відбувається вбудовування професійної мотивації, професійних смислів, концептосфери особистості в часовий континуум. *Орієнтованість на майбутнє* в успішних контрактників від 1 року до 5 зростає, в 5 років структура має достатньо високі коефіцієнти і залежить від самоповаги, аутосимпатії, ступеня сформованості концептосфери особистості.

У контрольній групі орієнтованість спрямована переважно у майбутнє і корелює з мотиваційною сферою, професійними смислами та ступенем сформованості концептосфери особистості. У неуспішних контрактників зв'язок минулого із професійною діяльністю є невисоким, система починає формуватися в період від 1 до 3 років служби, а потім швидко регресує.

Орієнтованість на майбутнє у неуспішних контрактників починає формуватися в період до 1 року, але вже в період від 3 до 5 років служби руйнується.

Професійні цілі у контрольній групі функціонально спрямовані на повсякденну діяльність. У неуспішних контрактників система професійних цілей формується в період від 1 до 3 років служби, потім повністю руйнується та практично відсутня в 3 – 5 років. В успішних контрактників система цілей формується, однак зміщується за рахунок виключення кореляції

з виконанням посадових обов'язків, ступенем сформованості концептосфери особистості та внутрішньою мотивацією.

Спрямованість на «Я» вказує на наявну егоцентричну позицію, виражену у відмові від взаємодії, відсутності орієнтації на діяльність взагалі, яка активується лише зовнішньою негативною мотивацією та ставленням до керівників як в успішних, так і в неуспішних контрактників.

Поряд із цим, *ставлення до себе* у контрольної групи базується на сформованості концептосфери особистості і очікуваннях, орієнтованих на майбутнє. В успішних контрактників зростає самооцінка, внутрішня мотивація, уявлення про професійні цілі, що, у свою чергу, пов'язане із минулим.

У неуспішних контрактників до 1 року спостерігається орієнтованість на зовнішні фактори, зовнішню позитивну мотивацію, ставлення до керівників, мотивацію на військову службу та професійне вдосконалення. У період від 1 до 3 років служби виявляється орієнтованість на майбутнє, ставлення до керівників та орієнтованість на виконання посадових обов'язків.

Ставлення до себе у контрольної групи пов'язане із внутрішньою мотивацією, із сформованістю професійних смислів та ступенем сформованості концептосфери особистості. Орієнтованість на минуле, виконання посадових обов'язків збігається із негативною кореляцією між аутосимпатією та професійними смислами.

В успішних контрактників в період від 1 до 3 років служби *аутосимпатія* знижується при виконанні посадових обов'язків, виникає відмова від взаємодії, а також орієнтованість на внутрішню мотивацію та зовнішнє позитивне підкріплення (схвалення), що корелює з утвореною системою професійних смислів.

В успішних контрактників у період від 3 до 5 років служби кореляція з аутосимпатією не виявлена, самоповага та самооцінка пов'язані із смисложиттєвими орієнтаціями, наявністю професійних смислів, ступенем сформованості концептосфери особистості, мотивацією на військо-

ву службу та професійне вдосконалення.

У неуспішних контрактників аутосимпатія зростає упродовж 5 років служби, що можна розглядати як захисний механізм. Кореляція самооцінки знижується, а самоповага базується на ступені сформованості концептосфери особистості, ставленні до майбутнього та сформованості професійних цілей.

У свою чергу, професійна діяльність контрольної групи ґрунтується основана на сформованих професійних знаннях, внутрішній мотивації, спрямованості на діяльність, а виконання професійних обов'язків корелює з рівнем самоповаги.

В успішних контрактників до 1 року служби *спрямованість на діяльність* невисока, рівень професійних знань пов'язаний із мотивацією на професійну діяльність, що підтримує їх самооцінку; у період від 1 до 3 років служби зв'язок професійної діяльності із самооцінкою зникає, негативно впливаючи на аутосимпатію. Кореляція ставлення до себе з виконанням посадових обов'язків зростає, що свідчить про зростання професіоналізації; від 3 до 5 років служби особистісні показники не пов'язані із спрямованістю на професійну діяльність, вони корелюють із внутрішньою мотивацією, професійними смислами, ступенем сформованості концептосфери особистості, рівнем професійних знань та ефективністю виконання посадових обов'язків.

У неуспішних контрактників до 3 років ефективність виконання професійних обов'язків корелює з рівнем професійних знань, але згодом даний зв'язок зникає, знижується кореляція зі ставленням до себе, з майбутнім, професійними цілями та спрямованістю на себе; в період від 3 до 5 років зберігається кореляція даного показника із самоповагою та загальною самооцінкою.

Поряд із кореляційним аналізом було виконано **кластерний аналіз показників професійної «Я-концепції» особистості** успішних та неуспішних контрактників.

За результатами даного аналізу можна стверджувати, що:

– в успішних та неуспішних контрактників найбільш значущі показники відрізняються, змінюється їх розташування за пріоритетністю у кластерах;

– в успішних контрактників поряд із професійною мотивацією найбільш значущою є спрямованість особистості на діяльність, а у неуспішних – спрямованість на взаємодію;

– у другому кластері найбільш значущими показниками в успішних контрактників є загальна оцінка та смисложиттєві орієнтації особистості на результат, а спрямованість особистості на «Я» посідає останнє місце, у неуспішних контрактників, навпаки, на першому місці розташована спрямованість особистості на «Я», а загальна оцінка та смисложиттєві орієнтації особистості на результат відходять на другий план.

Відповідно до отриманих результатів за допомогою методу реконструкції складних систем була розроблена структурна модель професійної «Я-концепції» успішних та неуспішних військовослужбовців контрактної служби, яка показує, що ефективність виконання професійних обов'язків корелює із формуванням багаторівневої і N-мірної структури професійної «Я-концепції» контрактників.

Модель успішних контрактників має складну, багаторівневу та N-мірну структуру, найбільш значущими показниками в якій є смисложиттєві орієнтації особистості на результат, внутрішня мотивація, самооцінка та наявність професійних смислів.

У неуспішних контрактників структура професійної «Я-концепції» має спрощені параметри, характеризується несформованістю зв'язків, відсутністю рівнів структури. Входами до даної моделі є зовнішня негативна мотивація та ставлення до керівників, однак вони виявляються такими, що не дозволяють необхідним чином впливати на ефективність професійної діяльності даних контрактників.

Тому ми пропонуємо використати для формування професійної «Я-концепції» у

неуспішних контрактників інші підходи, впливати на ефективність їх професійної діяльності за рахунок:

– формування у них життєвої позиції та смисложиттєвої орієнтованості на результат професійної діяльності;

– зміни мотиваційної сфери особистості контрактників від зовнішньої негативної вмотивованості особистості на діяльність до формування у неї внутрішньої мотивації, включення у внутрішню мотивацію особистості значення самої діяльності;

– формування у військовослужбовців контрактної служби адекватної самооцінки, від завищеної або заниженої до реального сприйняття людиною себе, свого життя та своїх вчинків;

– формування у контрактників системи професійних смислів як регулюючого механізму життя та діяльності особистості та включення їх до смислової сфери особистості.

Висновки. У процесі професіоналізації військовослужбовців контрактної служби спостерігається зростання значення особистісних факторів, усвідомлення себе як професіонала, підвищується загальна оцінка, смисложиттєві орієнтації особистості на результат, сформованість концептосфери особистості контрактників, визначається функціональна спрямованість професійних цілей успішних контрактників на повсякденну діяльність.

До структури професійної концептосфери входять: ставлення до себе, внутрішня мотивація, професійні смисли, орієнтованість на майбутнє, професійна мотивація, професійні знання, ефективність виконання посадових обов'язків та загальна оцінка.

Неуспішність контрактників пояснюється такими факторами, як: непов'язаність смислів життя із професійною діяльністю, відсутність кореляції ефективності діяльності із системою професійних цілей, ставлення до себе та орієнтованості на майбутнє.

Література

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – [пер. с англ.] / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 1986. – 422 с.
2. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ж. П. Вірна. – ВДУ. – Л., 2004. – С. 14–102.
3. Воляннюк Н. Ю. Теоретичні основи проблеми професіоналізації суб'єкта діяльності / Н. Ю. Воляннюк // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць. – 2002. – № 3. – С. 105–114.
4. Державна програма розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки : Указ Президента України від 27 груд. 2005 р. № 1862-25т/205.
5. Джанерьян С. Т. Профессиональная Я-концепция: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / С. Т. Джанерьян. – Ростов н/Д., 2006. – 603 с.
6. Катаев Є. С. Особливості професіоналізації військовослужбовців контрактної служби / Є. С. Катаев // Вісник НАОУ. – 2007. – № 3. – С. 147–152.
7. Катаев Є. С. Основні методологічні підходи щодо дослідження професійної «Я-концепції» особистості військовослужбовців / Є. С. Катаев // Вісник НАОУ. – 2008. – № 8. – С. 87–91.
8. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд) / Климов Е. А. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2003. – 320 с.

Надійшла до редколегії 05.03.2009

Анотації

Автор розглядає проблемні питання пов'язані із професійним розвитком військовослужбовців контрактної служби та їх професійної «Я-концепції». Досліджуються методологічні особливості, особливості організації, проведення дослідження професійної «Я-концепції» даної категорії військовослужбовців та аналіз отриманих результатів. Виявляються відмінності між створеними моделями професійної «Я-концепції» у успішних і неуспішних контрактників, та основні фактори, які сприяють успішності або неуспішності у професійній діяльності військового.

Автор рассматривает проблемные вопросы, связанные с профессиональным развитием военнослужащих контрактной службы и их профессиональной «Я-концепции». Исследуются методологические особенности, особенности организации, проведения исследования профессиональной «Я-концепции» данной категории военнослужащих и анализ полученных результатов. Выявляются различия между созданными моделями профессиональной «Я-концепции» у успешных и неуспешных контрактников, и основные факторы, которые способствуют успешности или неуспешности в профессиональной деятельности военного.

An author examines the questions of problems related to professional development of servicemen of contract service and their professional «self-concept». Methodological features, features of organization, conducting of research of professional «self-concept» of this category of servicemen and analysis of the got results. An exposure of differences is between the created models of professional «self-concept» in successful and unsuccessful, and basic factors which are instrumental in progress or unprogress in professional activity of military, are viewed.