

С.В. Сідак
доктор історичних наук, професор,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Психолого-педагогічні засади самовиховання і самоосвіти співробітників недержавних структур безпеки суб'єктів господарювання

У статті йдеться про сутність, структуру і напрями самовиховання співробітників недержавних структур безпеки суб'єктів господарювання. Подано поняття «самовиховання» і «самоосвіта». Розкрито методики самовиховання та самоосвіти. Показано конкретні механізми й практичні підходи до вирішення зазначених проблем.

В статтє рєчь идєт о сущности, структуре и направлениях самовоспитания сотрудников негосударственных структур безопасности субъектов хозяйствования. Поданы понятия «самовоспитание» и «самообразование». Раскрыты методики самовоспитания и самообразования. Показаны конкретные механизмы и практические подходы решения отмеченных проблем.

The article is about the nature, structure and trends of self-employees private security entities. Filed concept of «self» and «self-education». Reveals the techniques of self and self. Displaying specific mechanisms and practical approaches to solving these problems.

Ключові слова: економічна безпека суб'єктів господарювання, недержавні структури безпеки, самовиховання, самоосвіта.

Постановка проблеми

Останніми роками в питаннях забезпечення правопорядку більшість країн світу, у тому числі й Україна, орієнтуються не лише на традиційні поліцейські органи, а й на приватні детективні бюро, служби комерційної та промислової безпеки, співробітників недержавної системи безпеки, котрі розширюють діапазон своєї пошукової та охоронної діяльності в економічній галузі, беруть участь у роботі національних та міжнародних наукових конференцій з проблем криміналістики, досліджують різні аспекти боротьби з правопорушеннями. Заходи безпеки, що вживаються на основі діяльності приватних фірм, дають змогу державній поліції максимально сконцентрувати свої зусилля та матеріально-технічні ресурси на виявленні й розкритті найбільш серйозних і тяжких злочинів.

Разом з тим, для успішного функціонування та вирішення поставлених завдань співробітники недержавних структур безпеки суб'єктів господарювання (НСБ) повинні мати належну професійну підготовку, патріотичний гарт та чітку громадянську позицію.

Відповідну професійну підготовку співробітники НСБ отримують в Україні в деяких ВНЗ, а саме: Навчально-науковому Інституті менеджменту безпеки Університету економіки та права «КРОК», Європейському університеті, Київському національному торговельно-економічному університеті. Але заради об'єктивності слід сказати, що далеко не всі співробітники мали можливість пройти таке навчання та виховання. З іншого боку, неможливо навчити і виховати людину раз і на все життя. У такому разі гостро постає питання самовиховання та самоосвіти працівників НСБ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми професійної підготовки та виховання співробітників НСБ, організації їх роботи присвятили свої праці науковці та працівники-практики. Серед них: В.В. Крутов, П.Я. Пригунов, О.А. Кириченко, О.І. Захаров, А.І. Марушак, Ю.Г. Кім, С.М. Лаптев, М.П. Денисенко та інші.

Не вирішені раніше частин загальної проблеми

Зазначені автори лише дотично торкалися проблем самовиховання та самоосвіти співробітників НСБ.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розкриття сутності, структури, напрямів та методики самовиховання й самоосвіти співробітників НСБ.

Виклад основного матеріалу дослідження

Сутність, структура і напрями самовиховання співробітників недержавних структур безпеки суб'єктів господарювання

Як відомо, у процесі формування всебічно розвинутої особистості задіяно три фактори. По-перше, це стихійний вплив на особистість соціального середовища. По-друге, – планомірний вплив на неї через різні соціальні інституції. І нарешті, по-третє, це свідомий, цілеспрямований вплив людини на саму себе, тобто самовиховання. Без синтезу та взаємодоповнення зазначених складових говорити про повноцінний виховний процес у цілому не можна. Перші два компоненти мають об'єктивний характер, вони впливають на особистість незалежно від її волі. Самовиховання – суб'єктивний характер, оскільки включає в себе процеси, що відбуваються у свідомості людини, а саме: оцінку, відбір тих позитивних зовнішніх впливів, що становлять основу її переконань, ідеалів і життєвих цілей, спонукальних мотивів діяльності, звичок. З цієї причини останньому компонентові в згаданій тріаді, за всієї поваги до двох перших, повинна належати провідна роль. Практикою доведено, що ефективність виховання особистості безпосередньо визначається активністю самовиховання.

Як писав В.А. Сухомлинський [1], самовиховання – це не щось допоміжне у вихованні, а його міцний фундамент. Ніхто не зможе виховати людину, якщо вона сама себе не виховає.

Найбільш вдале та водночас просте визначення цього поняття подано в психологічній енциклопедії: «Самовиховання – це управління суб'єктом своєю діяльністю, яка спрямована на зміну власної особистості у відповідності зі свідомо поставленими цілями та ідеалами і переконаннями, що склались» [2]. Тобто самовиховання – це діяльність людини, спрямована на вдосконалення своїх позитивних якостей і подолання недоліків.

Ефективність самовиховання залежить від низки умов. Як зазначалося, самовиховання є діяльність *свідома*. Більше того, свідомість є його характерною особливістю, що набувається, коли людина усвідомлює норми та вимоги суспільства, а також може правильно оцінювати свої вчинки. По суті, самовихованням людина починає займатися у дорослому віці. Що стосується представника нашої професії, то воно розпочинається з ясного розуміння своїх професійних функцій, обов'язків, прав, свого місця в системі економічної безпеки суб'єктів господарювання країни і конкретної ролі в забезпеченні безпеки підприємства чи установи, зокрема на дорученій ділянці.

Із визначення випливає, що самовиховання може бути ефективним тільки за умови *цілеспрямованості* та *планомірності*. Удосконалюючи себе, співробітник НСБ повинен насамперед визначити найближчі та кінцеві цілі. Наприклад, кінцева мета – всебічний, гармонійний розвиток своєї особистості.

Найближча мета – подолання неврівноваженості характеру, що є причиною зривів у відносинах з людьми. З методичної точки зору рекомендується не одразу й паралельно розвивати всі якості, а послідовно розподілити їх розвиток у часі.

Цілеспрямованість самовиховання підкріплюється необхідністю розвитку особистості в інтересах службової діяльності, розумінням того, що робота над собою – це не примха, не стихійне бажання, а об'єктивна необхідність.

На процес формування та зміну особистісних якостей суттєвий вплив здійснюють *потреби соціального середовища*, в якому перебуває особистість [3]. У зв'язку з цим слід сказати, що самовиховання дійсно детермінується суспільством, а тому воно є різноманітним залежно від суспільної формації й тієї соціальної групи, до якої належить особистість, ідеологію та психологію якої вона поділяє. Нині відбувається розбудова незалежної Української держави, змінюється політична, економічна обстановка в країні, суттєво іншими стають відносини між людьми. Все це спонукає громадян, серед них – співробітників НСБ, долати застарілі стереотипи і звички в мисленні та поведінці, формувати нове політичне мислення, нові соціальні установки, ціннісні орієнтири, моральні принципи відповідно до сучасних вимог. Крім цього існують загальнолюдські цінності, поважати які повинна кожна особистість. Значення самовиховання в цьому разі є неоціненним [4].

Варто сказати кілька слів про вимоги до співробітників НСБ, що також впливають на зміст самовиховання. Це патріотизм, політична надійність і пильність, відданість, законслухняність, моральність, професійна компетентність, дисциплінованість і відповідальність, стійкість і витримка в подоланні труднощів, ініціативність і працьовитість, бойовитість, сміливість і мужність, доброзичливість, людяність, особиста скромність тощо.

Усі ці якості формуються не тільки в результаті виховної роботи в колективі та в ході практичної діяльності, а й у процесі свідомої роботи над собою.

Для самовиховання співробітників важливо мати чітке уявлення про ідеал, тобто зразок, що визначає програму самовиховання, або модель власної особистості в майбутньому.

Ідеал співробітника НСБ – це особистість, що відповідає всім раніше перерахованим вимогам. Це людина, віддана своєму народові та державі, у якої слово не розходиться зі справою. Співробітник НСБ рішучий і твердий, уважний і чуйний до людей, вимогливий до себе та інших, скромний, із почуттям власної гідності. Стати таким повинна прагнути кожна людина, яка обрала для себе цю важку, але важливу і почесну професію.

Дослідження ряду науковців у галузі виховання співробітників правоохоронних органів передбачають такі складові:

– *громадянсько-патріотичне виховання* як формування у співробітників почуття громадянської відповідальності, вірності Українському народові, поваги до його культурно-історичної спадщини, готовності самовіддано служити інтересам держави, виконувати службовий обов'язок;

– *політичне виховання* як формування цілісної системи гуманістично-демократичних цінностей особистості, свідомого ставлення до державної політики, усвідомлення нею значущості мети, завдань та принципів своєї професійної діяльності у сфері економічної безпеки суб'єктів господарювання;

– *професійне виховання* як формування у співробітника високої компетентності, майстерності, зацікавленості в постійному вдосконаленні професійних знань, умінь та навичок, необхідних для ефективного виконання службових завдань, залучення його до кращих традицій правоохоронних органів;

– *правове виховання* як формування в співробітника правової свідомості, почуття нетерпимості до злочинів і правопорушень, поваги до принципів пра-

вової держави, усвідомленого дотримання норм і правил законослухняної поведінки, визнання верховенства права;

– *етико-естетичне виховання* як формування та розвиток у співробітників ціннісних критеріїв, що базуються на нормах загальнолюдської моралі та професійної етики, духовній спадщині Українського народу, досягненнях вітчизняної та світової культури і мистецтва.

За названими напрямками може здійснюватись самовиховання співробітників НСБ. Доцільно також дослухатися порад педагогічної науки, що виділяє такі сфери самовиховання особистості: інтелектуальну, морально-вольову, духовно-культурну, фізично-гігієнічну.

Самовиховання *в інтелектуальній сфері* передбачає розвиток пам'яті, мислення, творчої уяви. З цією метою вивчається мнемоніка – прикладна наука про прийоми розвитку і саморозвитку пам'яті; логіка – наука про закономірності, форми мислення; евристика – наука про творчу уяву людини, її можливості, засоби творчого саморозвитку.

Самовиховання *у морально-вольовій сфері* базується на психології волі та характеру, темпераменту і здібності. Воно полягає в самоконтролі за виявленими у себе недоліками і вадами характеру.

Самовиховання у фізично-спортивній або гігієнічній сфері полягає в тренуваннях, проведенні оздоровчих процедур, стеженні за своїм здоров'ям, зовнішністю тощо.

Організація самовиховання здійснюється на засадах органічності (процеси виховання і самовиховання мають бути взаємопов'язаними), добровільності, довіри і цілеспрямованості.

Подібно до будь-якої іншої діяльності самовиховання має свою структуру, її *об'єктом* слід розглядати ті особисті якості співробітника, які він, як *суб'єкт* цієї діяльності, більш чи менш успішно змінює [5]. *Мета самовиховання* закладається в конкретній програмі самовдосконалення, сутність її полягає в максимальному наближенні до реального чи вигаданого ідеалу. З метою тісно пов'язані *мотиви діяльності*, якими можуть бути:

а) глибоке усвідомлення необхідності забезпечення економічної безпеки держави, суб'єктів господарювання і конкретної людини як свого цивільного та службового обов'язку;

б) прагнення до максимальної реалізації творчих можливостей та здібностей у професійній діяльності;

в) досягнення високого авторитету в колективі співробітників;

г) прагнення отримати від професійної діяльності моральне задоволення та набути емоційно-вольової стійкості тощо.

Що стосується *засобів* самовиховання, то вони можуть бути різноманітними, залежно від того, над удосконалюванням або усуненням яких якостей працює особистість, починаючи від політичної, юридичної, художньої та спеціальної літератури і закінчуючи різними спортивними знаряддями і тренажерами [6].

Особливої уваги до себе вимагає, на наш погляд, *власне діяльність* і, у першу чергу, ті *методи*, які використовуються в ході процесу, що розглядається. Одна справа – мати уявлення про самовиховання, і зовсім інша – реалізувати його на практиці.

Як результат самовиховання розглядається практичне виконання чотирьох його функцій.

Перша функція самовиховання співробітника НСБ полягає в розвитку шляхом самоосвіти, психологічної підготовки і фізичного загартування цілісної системи громадянських, професійних та особистісних якостей.

Зміст *другої функції* полягає у виправленні небажаних якостей особисто-

сті – таких, наприклад, як грубість, нестриманість, невміння слухати, злопам'ятність, заздрисність, самолюбство, егоїзм та інші, а також у позбавленні від поганих звичок.

Названі вище функції можна вважати головними в процесі самовиховання, оскільки вони відображають в основному його зміст та завдання. Дві інших, про які йтиметься далі, відіграють супутню роль, що демонструє позитивний вплив самовиховання на процес виховання особистості ззовні.

Наприклад, *третья функція* самовиховання полягає в сприянні керівництву підрозділу НСБ у проведенні виховної роботи в колективі, у всебічному вдосконалюванні підлеглих. Працівники з розвинутою свідомістю, з бажанням покращити свої якості піддаються впливові виховання і, у свою чергу, слугують прикладом для колег.

Четверта, так звана компенсаторна функція самовиховання, покликана заповнити, компенсувати окремі пробіли в професійному, громадянському, правовому або моральному вихованні співробітників, що виникають через недоліки виховної роботи з особовим складом або через тривалу відірваність співробітника від керівництва підрозділу.

Як бачимо, процес самовиховання не є відокремленим від системи виховання, тому що самовиховання обов'язково передбачає певний рівень вихованості особистості співробітника, готовності і здатності його до роботи над собою, вироблення стійкої установки на постійне самовдосконалення. Виховання майбутніх кандидатів на роботу в НСБ у середніх або вищих навчальних закладах передує їх вихованню та самовихованню як співробітників у практичних підрозділах. Отже, виховання завжди стимулює і направляє самовиховання, що додає першому дієвості та певною мірою завершеності.

Незважаючи на тісний взаємозв'язок самовиховання і виховання, між ними існують істотні відмінності [7]:

- при вихованні спонукання до відповідної поведінки виходить ззовні, а при самовихованні визначаються внутрішньою логікою розвитку особистості;
- у вихованні керівництво здійснюється іншими людьми, а при самовихованні переважно самою людиною;
- виховання здійснюється незалежно від волі та бажання людини, а самовиховання визначається свідомим прагненням розвитку власної особистості;
- виховання можливе при будь-якому ставленні вихованця до себе, а самовиховання – лише за високої вимогливості.

Основи методики самовиховання

Відправним пунктом самовиховання є самоаналіз (яким є власне «Я» саме зараз) і самооцінка «Я» – достоїнств і вад особистості з погляду суспільних і професійних вимог. Самоаналіз і самооцінка стають основою для прийняття рішення про необхідність самовиховання [8].

Психологічна література рекомендує три методи, за допомогою яких можна отримати уявлення про образ самого себе. Перший – так званий *словесний зворотний зв'язок*, тобто отримання інформації про себе від оточуючих. У дитячому віці отримати її (особливо від батьків) великої проблеми не становить. Однак, чим дорослішою стає людина, тим менше інформації про себе одержує вона з цього джерела. Нині часто навіть найближчі друзі, керуючись поняттям «ввічливості й такту», рідко говорять один одному про неправильні вчинки або ж вади. Щоправда, молоді люди здатні деякою мірою бути відвертими й не так болісно реагують на критику, як дорослі. Тому справжні дружні відносини молодих людей і повинні сприяти формуванню уявлення про образ свого «Я». Варто навіть домовитися з друзями про те, щоб відкрито, чесно говорити один одному як про добре, так і про погане. Молодь повинна усвідомити, що з роками така відвертість може наштовхнутись на певні перешкоди.

Другим джерелом інформації про образ свого «Я» є *порівняння себе* з братами, сестрами, друзями, тими, з ким людина перебуває в близьких відносинах. До самооцінки шляхом такого порівняння слід підходити обережно, оскільки вона залежить від багатьох чинників. Якщо, наприклад, у родині студента (майбутнього співробітника НСБ) є розумні брати або сестри, у нього може скластися думка, що він недостатньо розумний. Але якщо в навчальній групі його вважають розумним, то й думка його про себе змінюється.

Доведено, що особистість у суспільстві виступає в багатьох ролях, і в кожній із них вона може бути оцінена по-різному. Оцінюючи самого себе, треба зважати, на якій саме ролі робиться наголос. Якщо, наприклад, у середовищі практичних співробітників хтось надає великої уваги успіхам у роботі і навколо себе бачить колег, які швидко просуваються по службі, на його уявлення про власне «Я» це впливає негативно. Аналогічною може бути картина і в навчальній групі. Але якщо ж у такому разі молода людина, скажімо, активно займається спортом і досягла там успіхів, це додає їй упевненості в собі.

У зв'язку з цим є корисною така порада: щоб позбутися почуття неповноцінності, необхідно виконувати в житті кілька ролей (не забуваючи про головні з них). Тоді певне почуття неповноцінності в одній галузі компенсуватиметься почуттям успіху в іншій, оскільки немає нічого гіршого, ніж зосередження на невдалій ролі.

Третій метод – *самоспостереження*, тобто інтроспекція – погляд у самого себе, самоаналіз, самопізнання. Цей метод має свої переваги й недоліки: одні люди в процесі інтроспекції себе переоцінюють, інші мають звичку недооцінювати, а деякі не бачать своїх ні позитивних, ні негативних рис. Доречно згадати вислів одного з давньогрецьких містиків, який із самоспостереження виніс істину, висловлену метафорою: «Нерозсудливий, ти хотів побачити свою душу? А хіба хтось колись бачив власні очі?»

Афоризм наведено не для того, щоб вказати на безперспективність самоспостереження, а щоб підкреслити, що самовивчення за будь-яким із методів є справою складною, однак необхідною, оскільки не можна себе змінити, не знаючи, ким ти є.

За прийняттям рішення має йти розроблення конкретної й реальної програми самовиховання (самопрограмування особистості), тобто визначення, що людина повинна в собі сформувати, що змінити або подолати, якою вона хоче стати.

Програма самовиховання – це конкретна мета, що виконує функцію довгострокового і провідного мотиву самовдосконалення особистості. Стимулююче значення в самовихованні мають: наявність ідеалу (реального або літературного), почуття професійної відповідальності, наслідування традицій, позитивне переживання успіхів, думки та оцінки колег тощо.

Процес самовиховання умовно можна розділити на чотири етапи:

1. *Обов'язки та самообов'язки з виконання програми самовиховання.*
2. *Інструкції та самоінструкції, що стимулюють реалізацію обов'язків і самообов'язків.*
3. *Контроль та самоконтроль за ходом виконання обов'язків і самообов'язків.*
4. *Перевірка та самоперевірка результатів самовиховання.*

Конкретні *обов'язки з виконання програми самовиховання* можуть бути адресовані групі співробітників, друзям, рідним, близьким за їх зацікавленого відношення. Самообов'язки – це обіцянки самому собі йти до поставленої мети.

Обов'язки та самообов'язки передбачають відповідальне ставлення до даного слова (обіцянки), упевненість у своїх силах, наполегливе прагнення «ростити себе», терпіння і витримка, доброзичливе сприйняття критики тощо.

Інструкції з виконання обов'язків можуть виходити від осіб, яким вони дані, і ставитись до них слід уважно, використовуючи всі раціональні поради. Самоінструкції, як правило, дуже різноманітні та індивідуальні: самопереконавання (довести собі, що необхідно зробити те, що обіцяв), самопідбадьорення (налаштувати себе все ж таки виконати обіцянки), самоспонування і самонаказ (типу «необхідно», «повинен», «зобов'язаний» тощо), самонавіювання (некваплива внутрішня бесіда з собою, щоб повірити в можливість дотримати слова). Відомий соціаліст-утопіст Сен-Сімон використовував такий прийом самонавіювання – наказував слугі будити себе словами: «Вставайте, графе, на вас чекають великі справи!»

Часто самоінструкції мають характер імперативного примусу, якого вирішено постійно дотримуватись. Наприклад, у Канта – «Пануй над своєю натурою, інакше вона буде панувати над тобою» і «Визнач сам себе»; у Герцена – «Жити у всі сторони – це енциклопедія життя»; у Дарвіна – «Немає нічого нестерпнішого, ніж нічого не робити». Іноді самоінструкції набувають вигляду «комплексу добродетельності» або «кодексу честі», що неодмінно виконуються і відіграють роль довгострокової стимуляції.

Займаючись самовихованням, К.Д. Ушинський розробив для себе спеціальні правила, що були програмою саморозвитку: 1) спокій цілковитий, у крайньому разі – зовнішній; 2) прямота в словах і вчинках; 3) обдуманість дій; 4) рішучість; 5) не говорити про себе без потреби жодного слова; 6) не гаяти часу несвідомо, робити те, що треба, а не те, що трапиться; 7) витратити час тільки на необхідне або приємне, а не за пристрастями витратити; 8) кожен вечір добросовісно давати собі звіти у вчинках; 9) ніколи не хвастати тим, що було, ні тим, що є, ні тим, що буде; 10) нікому не показувати цього журналу.

Контроль за виконанням обов'язків також здійснюють люди, яким вони дані. При цьому сторони домовляються про різноманітні, іноді досить суворі, санкції у випадку невиконання даного слова. Самоконтроль здійснюється шляхом самозаохочення (подякувати собі або зробити собі щось приємне, якщо дотримався слова), самозаборони (типу «не слід», «неможна», «нерозумно» тощо), самообмеження (дозволю собі за умови виконання обіцянки), самопокарання (це робити заборонено, тому що «винен – відповідай»). Здійснюючи самопокарання, О.В. Суворов саджав себе під домашній арешт, а Л.М. Толстой писав собі образливі листи.

Перевірка виконання обов'язків – це вже своєрідний звіт, обговорення результатів, досягнутих самовихованням. З боку осіб, які взяли обов'язки, перевірка може бути неодноразовою, але обов'язково доброзичливою і водночас суворою. Самоперевірка здійснюється у вигляді самоспостереження (як і яким чином змінився сам у ході самовиховання), самозвіту (детальний аналіз результатів виконання програми), самокритики (що не виконано, через які обставини і що необхідно зробити надалі).

Слід підкреслити, що самовиховання, як і самоосвіта, має суто індивідуальний характер, тому будь-які заходи самовдосконалення повинні бути адаптовані відповідно до індивідуальних особливостей людини [9].

Основи методики самоосвіти

Самоосвіта – самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних особистісно важливих освітніх цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищення професійної кваліфікації тощо [10].

Як і самовиховання, самоосвіта, як діяльність, має свою структуру, що складається з об'єкта, суб'єкта, мети, засобів, власне діяльності і результату. Наприклад, об'єктом самоосвіти співробітників НСБ є весь зміст професій-

ного навчання, тобто спеціальні, правові, психолого-педагогічні знання, а також основи загальної культури. Що ж стосується інших (крім власне діяльності) структурних елементів, то читачам пропонується визначити їх самостійно, використовуючи як підмогу структуру самовиховання. Оскільки власне діяльність передбачає застосування певних методів самоосвіти, цьому елементові структури, що становить найбільшу зацікавленість, і надамо основної уваги.

Перед початком безпосередньої розмови про методи відзначимо, що ефективність самоосвіти залежить від низки умов, головна з яких – наявність стійкої мотивації. Без цього самоосвіта стає просто неможливою. Мотиви самоосвіти співробітників практично співпадають з мотивами самовиховання, можна хіба що згадати ще прагнення набуті в професійності морального задоволення і самоповаги.

Потужним мотивом самоосвіти співробітників є також розуміння безпосередньої залежності службового зростання співробітника від рівня його професійної підготовки [11].

До інших умов успішної самоосвіти належать найближчі цілі та результати роботи над собою, висока розумова працездатність і стійка увага, вольові зусилля і позитивне емоційне переживання навіть незначних успіхів, самостійність і систематичність у роботі.

Самоосвіта – це насамперед читання головним чином наукової та навчальної літератури. Робота з текстом літературного джерела включає в себе розуміння, запам'ятовування і фіксацію результатів [12].

Розуміння – це розумова діяльність, спрямована на розкриття змісту, смислу та значення тексту. Ми розуміємо не речення самі по собі, а думки, що в них містяться, та їх значення для людини, у тому числі й для її професійної діяльності. Існує спеціальна галузь науки про розуміння – герменевтика, тобто теорія і мистецтво тлумачення текстів.

Розуміння не можна ототожнювати зі знанням, тому що можливе знання без розуміння (механічне заучування) і розуміння без знання (наприклад, інтуїція, осяяння, емпатія).

Розуміння може бути прямим, безпосереднім (розуміння образу), коли людина володіє необхідними знаннями в певній галузі науки, теорії, практики, і розгорнутим процесом, «розумовим відпрацьовуванням» тексту, коли таких знань або досвіду в неї недостатньо [13].

Розуміння, усвідомлення джерела (книги) слід починати зі змісту, в якому розкриваються: логічна структура книги, змістові зв'язки між розділами і напрямком думки автора. Аналіз логічної структури тексту по суті зводиться до встановлення зв'язків і відносин між логічними *суб'єктами* (про що йдеться) і *предикатами* (що саме говориться).

У процесі самоосвіти можуть бути використані такі прийоми осмислення тексту як розгорнутого процесу розуміння [14].

Постановка запитань самому собі для з'ясування змісту тексту. Зазвичай це запитання типу: «Чи правильно я зрозумів?», «А чи не тому, що ..?», «Чи можна сформулювати думку по-іншому?», «Чому так, а не інакше?», «Можливо, це пояснюється тим, що ..?» тощо. Відповіді на такі запитання можна знайти в тексті, або шляхом співставлення нового змісту з набутими знаннями, або використанням образів і наочних уявлень тощо.

Виділення смислових опорних пунктів у тексті, що вивчається. Цей прийом реалізується шляхом розбиття матеріалу на частини за їх змістом, групування думок і виділення основної ідеї, що виконує функцію змістової опори. Нерідко як опорний пункт використовують значуще слово, короткий вираз, наприклад, ілюстрацію, пов'язуючи їх із центральним за змістом поняттям.

Відбувається фільтрування і «стиснення» матеріалу в напрямі визначення в ньому головного і суттєвого.

Антиципація, тобто вгадування (змістовий здогад) плану подальшого викладу (про що йтиметься в тексті) або змісту (що саме буде сказано). Таке передбачення налаштовує читача на відповідне очікування можливості оцінити при подальшому читанні правильне чи неправильне розуміння ним змісту і значення тексту. Успішна антиципація є своєрідним критерієм продуктивності розумової діяльності в роботі з джерелом інформації.

Реципація, тобто розумове повернення до раніше прочитаного під впливом нових ідей, думок, що виникли в процесі читання. Реципація дає змогу виявити нові логічні зв'язки в тексті, з'ясувати аргументацію основних положень, зрозуміти підтекст викладених думок, знайти повторення або протиріччя тощо. По суті реципація становить послідовне «вичерпування» змісту тексту.

Критичний аналіз тексту і його оцінка. Прийом полягає в аналізі основних ідей, положень, висновків з точки зору їх аргументації, виділення того, з чим треба погодитися, що викликає сумнів або заперечення, що вимагає подальшого вивчення, доказу тощо. Основним критерієм оцінки вивченого матеріалу є його значущість у професійній діяльності співробітника. Правильна критична оцінка джерела інформації – головний показник глибокого розуміння його змісту, наявності стійких інтелектуальних навичок і вмінь, загальної та професійної підготовленості, культури співробітника.

Що стосується художньої літератури, то тут важливе розуміння не лише фабули твору, а насамперед характерів персонажів, їх типології залежно від соціальних умов, мотивів їх дій та вчинків, формування відповідного ставлення до них [15].

Глибоке розуміння джерела інформації – основна умова запам'ятовування його змісту. Запам'ятовування тексту – це збереження, закріплення у свідомості нового і суттєвого змісту, значення матеріалу на основі раніше набутих знань. Запам'ятовування буває механічним і смисловим, довільним (навмисним) і мимовільним (ненавмисним).

Механічне запам'ятовування є точним, буквальним збереженням змісту матеріалу без усвідомлення логічних зв'язків між його елементами. Основний прийом механічного запам'ятовування – багаторазове повторення. Використовуються також різноманітні штучні асоціації, наприклад, заміна цифр літерами, з яких можна скласти змістовний вираз. Багаторазове повторення і штучні асоціації необхідні для запам'ятовування прізвищ, правил, номерів телефонів, знаків дорожнього руху, цитат, висловів тощо. Однак механічне запам'ятовування перетворюється на зубріння, якщо змістовий, логічно пов'язаний матеріал закарбовується без його розуміння.

Смислове запам'ятовування – це збереження основних ідей, логічних зв'язків і відносин, що містяться в тексті. Прийомами змістового запам'ятовування (як і розуміння) є: розбивка тексту на змістові частини, відокремлення головних думок, визначення принципу об'єднання елементів, співвідношення з уже набутими знаннями, використання наочних уявлень, усвідомлення проблемних ситуацій тощо.

Довільне запам'ятовування – це свідоме і цілеспрямоване збереження змісту тексту за допомогою спеціальних прийомів, а саме: встановлення практичної значущості досліджуваного матеріалу і можливості використання його в професійній діяльності (краще запам'ятовується те, що має практичне значення), співвіднесення і порівняння нового змісту з добре засвоєними знаннями, видозмінення або перетворення матеріалу при збереженні його смислового змісту, переказ тексту своїми словами (переклад його на власний суб'єктивний

код), складання плану засвоєння тексту без опори на нього, застосування для кращого запам'ятовування різних схем, діаграм, малюнків тощо.

Вибір прийомів запам'ятовування залежить від складності тексту та установки на запам'ятовування. Якщо матеріал складний і його треба запам'ятати дослівно, повно і надовго, слід використовувати весь комплекс прийомів, включаючи штучні асоціації, а також суто індивідуальні прийоми запам'ятовування, розроблені людиною. Якщо ж текст треба запам'ятати для переказу своїми словами, вибірково і на короткий час, буває достатньо його повторення і розумового відтворення з опорою на основні думки і логічні зв'язки.

Мимовільне запам'ятовування є закарбовуванням змісту тексту чи окремих його частин, фрагментів без спеціального наміру (запам'ятовування саме по собі). У тексті мимоволі запам'ятовується, як правило, все те, що спричинило сильну емоційну реакцію тощо. Швидко й надовго запам'ятовується мимоволі те, що пов'язано з основною діяльністю, коли вона емоційно насичена і робота думки фактично не припиняється. Співробітник, наприклад, може мимоволі запам'ятати те, що має відношення до практичного завдання, яке ним вирішується, і в потрібний момент відобразити саме цю думку, ідею, положення, аргумент, факт тощо.

Варто зазначити, що відбитий у пам'яті матеріал не залишається незмінним, а підлягає реконструюванню, тобто наступній розумовій переробці. Реконструювання може відбуватись різними лініями і напрямками, зокрема: узагальнення або «згущення» того, що в тексті дано конкретно і в розгорнутому вигляді; конкретизації й деталізації матеріалу, викладеного в тексті узагальнено і стисло; заміни одного тексту іншим, рівноцінним за змістом; зміщення і переміщення окремих частин тексту, об'єднання того, що подано в тексті окремо, і роз'єднання викладеного разом; доповнень, що виходять за межі тексту; викривлення змісту у вигляді схематизації, спрощення, перебудови в добре відоме тощо.

Знання закономірностей реконструювання є важливим для оцінки якості запам'ятовування, збереження матеріалу і попередження можливих його викривлень, а саме, шляхом повторення – суцільного або вибіркового, концентрованого або розподіленого у часі.

Процес роботи з джерелами інформації завершується звичайно *фіксацією результатів* у вигляді різноманітних записів. Вони сприяють кращому розумінню тексту, є своєрідним повторенням засвоєного матеріалу, дають змогу швидко відновити забуте, розвивають письмове мовлення, можуть бути довідковим матеріалом у подальшому. Варто користуватися такими видами записів: витяг, план тексту, тези, конспект, реферат, анотація, резюме, «банк фактів», структурно-логічна схема.

Витяг – дослівний і короткий запис частини тексту, що цікавить читача і може бути використана в подальшій роботі.

План тексту – запис основних думок у вигляді заголовків і запитань, що відображають логічну структуру тексту.

Тези – основні положення і думки, що аргументуються, пояснюються в тексті і порівняно повно відображають його зміст.

Конспект – запис не лише основних положень і думок, а й їх доказів та інтерпретацій, поданих у тексті. Іноді конспектуються найбільш складні частини тексту, а інші подаються у вигляді тез, плану або витягів. Конспектування передбачає вміння аналізувати текст, виділяти в ньому логічні суб'єкти і предикати, їх зв'язки і відношення.

Реферат – це критичний аналіз декількох джерел інформації з викладенням різних точок зору, їх порівнянням із загальною оцінкою. Реферування

найбільше сприяє формуванню інтелектуальних навичок, спонукає до дослідницької роботи і розвиває продуктивне мислення.

Анотація – дуже короткий, стислий запис основного змісту джерела (книги, брошури, статті, лекції тощо), якщо немає авторської анотації.

Резюме – короткий запис основного змісту джерела у вигляді висновків автора або своїх власних.

«Банк фактів» – накопичення записаних у короткій формі прикладів, фактів, статистичних даних тощо, які можуть бути використані для ілюстрації, у полемічній бесіді та диспуті, дослідницькій роботі.

Структурно-логічна схема – це наочне (графічне або малюнкове) зображення інформації, що віддзеркалює зміст, структуру, ключові поняття і логічні зв'язки джерела.

Важливо підкреслити стосовно всіх видів записів, що необхідно фіксувати на полях ставлення до тексту – згода і незгода, сумніви і заперечення, власні думки, ідеї, плани і наміри щодо подальшого вивчення питання тощо. При цьому можна користуватися такими прийнятими умовними знаками: «NB!» – важливо, треба запам'ятати; «П» – аргументація; «І» – ілюстрація; «І» – прочитати ще раз; «О» – згоден; «Ø» – не згоден; «?» – не зрозуміло; «!» – нове; «+» – позитивний факт; «-» – негативний факт; «= 3,5» – протиріччя с. 3, абз. 5; «3,5» – повторення с.3, абз. 5.

Ураховуючи те, що самоосвіта вимагає великих затрат праці й часу та пов'язана з читанням значної кількості джерел, доцільно оволодіти технікою швидкого читання, використовуючи для цього відповідні методичні розробки. Швидке читання не лише дає змогу економити час, а й сприяє скорішому формуванню розумових навичок, оформленню записів.

Хоча самоосвіта зводиться в основному до роботи з книгою, комп'ютером та іншими джерелами інформації, необхідно пам'ятати, що вчить не лише книга, а й саме життя, особистий і професійний досвід співробітників. Тому знання, уміння і навички, що набуваються в результаті самоосвіти, удосконалюються, розвиваються, досягають рівня майстерності, а часом і мистецтва тільки в процесі безпосередньої практичної діяльності. Це свідчить про те, що самоосвіта співробітників НСБ повинна бути не самоціллю, а складовою частиною їх професійної діяльності.

Висновки

1. Виходячи із вищевикладеного, є підстави вважати, що самовиховання та самоосвіта мають бути складовими в діяльності фахівців різних рівнів, напрямів та галузей. Саме це дасть можливість поповнювати та поглиблювати знання, навички й уміння, здобуті в закладах освіти, а також зростати духовно. В іншому разі компетентність людини в тій чи іншій галузі, її духовний багаж будуть поступово втрачатись. Це природно, і тому неможливо навчити та виховати людину один раз і на все життя.

2. Стаття адресована насамперед молодим людям, які вирішили присвятити своє життя важливій та благородній справі захисту економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання. Не є суть важливим, чим вони керувалися, приймаючи таке рішення: тверезим міркуванням «справжнього серйозного чоловіка» чи певною романтикою професії – за будь-яких умов вони мають бути підготовленими до плідної реалізації свого вибору.

3. Робота в недержавних структурах безпеки є справою досить непростюю, і співробітники повинні вміти вирішувати багато питань, головними з яких, на нашу думку, є все ж уміння скеровувати в потрібному напрямі свою професійну діяльність та постійно працювати над собою для забезпечення високого власного професійного, інтелектуального, фізичного й духовного стану.

Допомогти молодим співробітникам недержавних структур безпеки в цьому покликана стаття.

4. Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі видаються у формуванні компетентності особи щодо трансформації запропонованих «механізмів» і підходів до професійного самовиховання та професійної самоосвіти в конкретних галузях діяльності.

Список використаних джерел

1. Сухомлинський В.О. Народження громадянина // В.О. Сухомлинський. Вибрані твори в п'яти томах. – К., 1976.
2. Психологічна енциклопедія. – К., 2006.
3. Томан І. Як удосконалювати самого себе: пер. з чес. / І. Томан. – К., 1988.
4. Пекеліс В.Д. Твои возможности, человек! / В.Д. Пекеліс. – М., 1984.
5. Пекеліс В.Д. Як знайти себе: пер. з рос. / В.Д. Пекеліс. – К., 1991.
6. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности / Ю.М. Орлов. – М., 1991.
7. Леви В.Л. Искусство быть собой / Л.В. Леви. – М., 1991.
8. Мольц М.Я. Я – це Я, чи як стати щасливим: пер. з англ. / М.Я. Мольц. – Спб., 1992.
9. Битянова Н.Р. Психология личностного роста / Н.Р. Битянова. – М., 1995.
10. Енциклопедія освіти. – К., 2009.
11. Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва / В.В. Крутов. – К.: Фенікс, 2008.
12. Прыгунов П.Я. Психологическое обеспечение специальных операций (оперативное внедрение): учебное пособие / П.Я. Прыгунов. – К.: КНТ, 2006.
13. Кириченко О.А., Лаптев С.М., Пригунов П.Я., Захаров О.І. та ін. Управління фінансово-економічною безпекою: навчальний посібник / О.А. Кириченко, С.М. Лаптев, П.Я. Пригунов, О.І. Захаров. – К.: Дорадо-Друк, 2010.
14. Бондарчук Ю.В.. Безпека бізнесу: організаційно-правові основи: науково-практичний посібник / Ю.В. Бондарчук, А.І. Марушак. – К.: Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2008.
15. Кім Ю.Г. Формування системи фінансової безпеки транспортно-експедиційного підприємства: монографія / Ю.Г. Кім. – К.: ЗАТ «ДОРАДО», 2007.