

тування в органах охорони державного кордону" є адміністративною процедурою встановлення професійної відповідності співробітника Державної прикордонної служби України вимогам займаній посади, що сприяє розвитку його внутрішньо потенціалу, а також обов'язкового вжиття за результатами атестації організаційно-кадрових заходів стимулювання і заохочення в порядку, встановленому законодавством [6].

Беручи до уваги думки фахівців, до змісту професійно-психологічних завдань атестування персоналу ми відносимо: з'ясування професійної відповідності спеціаліста займаній посаді та кваліфікаційній категорії, на яку він претендує; стимулювання росту його професійно-особистісного потенціалу; сприяння підвищенню професійного-освітнього рівня; здійснення корекції професійних деформацій особистості та нейтралізація несприятливих, з професійної точки зору, якостей фахівця.

Звідси можна вести мову про основні функції атестаційних комісій в органах охорони державного кордону, якими є: контрольна функція (встановлення кількісних характеристик: як і скільки часу проходить службу прикордонник; встановлення якісних характеристик (наскільки ефективно проходить службу прикордонник), мотиваційна функція (атестація мотивує прикордонника до самостійного виявлення недоліків та шляхів їх усунення; атестація активізує прикордонника до самовдосконалення); прогностична функція (прогноз та планування підвищення професійної кваліфікації прикордонника; прийняття рішення про висунення прикордонника на іншу посаду або зарахування до кадрового резерву).

Висновки. Загалом, результати теоретичного аналізу кадрової роботи у спеціалізованих та правоохоронних органах держави вказують на те, що удосконалення кадрової роботи обов'язково повинне включати: розробку та впровадження професіограм основних прикордонних спеціальностей і відповідних психограм особистості спеціалістів; відпрацювання механізму поєднання цілей оперативно-службової діяльності Держприкордонслужби з особистісними цілями її персоналу. Одним з найважливіших етапів кадрового менеджменту в органах охорони державного кордону є добір персоналу, який має відповідати вимогам діяльності в особливих умовах. Слабким місцем у цій роботі залишаються зв'язки у середині системи взаємодії суб'єктів кадрового менеджменту, а також суб'єктивізм та необґрунтована

ність у прийнятті рішення щодо прийняття кандидатів на прикордонну службу. Практика свідчить, що висновки психологів органів охорони кордону мають переважно умовно-рекомендаційний характер для співробітників кадрових підрозділів і тим більше для керівників, наділених правом ухвалення кадрових рішень. Звідси виникає необхідність в підвищенні психологічної компетентності керівників прикордонних підрозділів з питань кадрової роботи з підлеглим персоналом. Це, у свою чергу, зумовлює потребу в активізації досліджень психологічних аспектів кадрової роботи з персоналом прикордонного відомства. Насамперед, потрібно створити систему інтеграції висновків кадрових служб, підрозділів, які здійснюють аналіз ефективності діяльності органів охорони державного кордону та підрозділів професійного добору й психологічного забезпечення в інтересах удосконалення системи управління персоналом в органах охорони державного кордону, а також необхідно вивчити широкий комплекс питань, пов'язаних з розробкою психологічних методик удосконалення кадрового менеджменту, серед яких розробка цільових тренінгових програм індивідуально-професійного зростання офіцерів з урахуванням не тільки їхніх індивідуально-психологічних особливостей, а й специфіки очолюваних ними підрозділів охорони державного кордону.

1. Титаренко Л.М. Державна кадрова політика: соціально – психологічний та гуманітарний компоненти удосконалення підготовки управлінських кадрів // Автореф. дис. ... канд. політ наук: 23.00.02 / ОНЮА. – Одеса, 2005. – 18 с. 2. Пісковий С. В. Деякі рекомендації щодо організації та проведення кадрової роботи в регіональних управліннях, органах, закладах і установах Державної прикордонної служби України. // Науковий вісник Державної прикордонної служби України: науково-практичний альманах; за ред. О. В. Богуша. – Хмельницький: Вид-во Нац. академії Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – № 2. – С. 42–45. 3. Васильчук І. І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / І.І. Васильчук; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 20 с. 4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: "Плаї", 2001. – 695 с. 5. Іщенко Д. В. Шляхи удосконалення кадрової роботи органів управління Державної прикордонної служби // Д. В. Іщенко // Науковий вісник Державної прикордонної служби України: науково-практичний альманах; за ред. О. В. Богуша. – Хмельницький: Вид-во Нац. академії ДПСУ, 2003. – № 4. – С. 8–11. 6. Христофоров І. Ф. Досвід і проблеми організації роботи Вищої атестаційної комісії / І. Ф. Христофоров // Науковий вісник Державної прикордонної служби України: науково-практичний альманах; за ред. О. В. Богуша. – Хмельницький: Вид-во Нац. академії ДПСУ, 2003. – № 3. – С. 32–39.

Надійшла до редколегії 02.09.09

О.Д. Сафін, д-р психол. наук, проф.

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ: ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

У статті викладені найбільш важливі методологічні аспекти дослідження проблеми удосконалення управлінської діяльності військового керівника в особливих умовах, визначена специфіка її психолого-акмеологічного супроводу.

Ключові слова: управлінська діяльність, військовий керівник, психолого-акмеологічний супровід

In articles the most important methodological aspects of research of the problem of perfection of administrative activity of the military head in special conditions are stated, its specificity psychological and akmeological supports is defined.

Keywords: administrative activity, the military head, psychological and akmeological support.

Вступ. Сучасний стан управлінської діяльності в особливих умовах, як показує аналіз, вимагає вироблення і реалізації ефективних заходів щодо її психолого-акмеологічного супроводу і подальшої оптимізації. Методологія дослідження даної проблеми на основі підходів, що склалися, як свідчить практика управління, не забезпечує виявлення якісно нових резервів. Досягнення, отримані колись за рахунок диференціації соці-

альному знання, у сучасних умовах не відіграють такої вирішальної ролі. Подальше роз'яснення, відособлення наук починає впливати негативним чином на процес усвідомлення істини. До аналогічного висновку про необхідність перегляду парадигми, що склалася, і схеми дослідження приходять багато вчених-новаторів.

Метою даної статті є виявлення найбільш важливих методологічних аспектів дослідження проблеми удосконалення управлінської діяльності в особливих умо-

вах, визначення їхньої специфіки безпосередньо для військового керівника.

Результати дослідження. Керівник, реально стикаючись з проблемою управління в її цілісності, сам інтуїтивно завершує це "доконструювання". Цим він намагається заповнити затребувані практикою знання, які зобов'язані були спільно виробити, концептуально і у деталях, усі науки, зацікавлені в удосконаленні теорії й практики управлінської діяльності. Більш того, вони повинні були озброїти керівника ефективною практикою управління, щоб він опановував її не "на марші", коли від нього потрібні кінцеві результати праці.

Як нами раніше було зазначено, управлінська діяльність керівника на даний час практично не є предметом дослідження всіх тих наук, які вивчають проблеми праці в особливих умовах. Загальні підходи до проблеми розглядалися на філософському рівні. Окремі сторони даної проблеми аналізуються військовою наукою, військовою психологією, педагогікою, соціологією тощо. Більш того, деякі з них, в основному дотримуючись моністських підходів, прагнуть не до співтворчості із суміжними науками, а до вчинення тиску на них з метою самоствердження, що у кінцевому результаті не сприяє досягненню загальної мети – визначенню продуктивних шляхів оптимізації управлінської діяльності управлінських кадрів. Як наслідок, кожна наука нарізно отримує і оперує частковим знанням про сутність феномена управлінської діяльності. Відповідні ним навчальні дисципліни доносять ці парціальні знання до тих, кому вони необхідні на практиці. Однак вивчення даного питання показує, що, не отримавши спочатку цілісного конструктивного оформлення, наявні часткові знання про управлінську діяльність на практиці значною мірою не застосовуються.

Для розроблення і дослідження цілісного психолого-акмеологічного підходу у дослідженні управлінської діяльності керівних кадрів важливо визначити коло наукових дисциплін, інтеграція зусиль яких забезпечує його реалізацію. Безумовно, тут не обійтися без філософського осмислення неординарної постановки питання оптимізації діяльності кадрів в особливих умовах. А.К.Маркова зазначає, що оптимальним є досягнення найкращого результату в даних умовах при мінімальних витратах часу і зусиль учасників [1].

Таким чином, використання в акмеологічному пізнанні філософських теоретико-методологічних положень дозволяє обрати загальний напрям у виробленні цілісного акмеологічного підходу. Вони також вказують, де і як знайти точки сполучення інтересів різних наук у дослідженні проблеми оптимізації управлінської діяльності керівника як необхідної передумови її акмеологічного супроводу в особливих умовах. Стосовно систем військового призначення філософське розуміння потреби у реалізації цілісного підходу досить повно виразив І.С. Куренков: "У процесі дослідження систем військового призначення необхідний деякий "універсаліст", оскільки у вирішенні комплексних завдань потрібна участь фахівців різного профілю..., можна створити узагальнену дисципліну синтезуючого типу. Вона могла б певним чином інтегрувати у своєму предметі деякі аспекти систем, відобразити їх істотні характеристики і закономірності функціонування та розвитку за допомогою свого категоріального апарату, специфічними методами і засобами" [2, с. 64].

Центральним об'єктом акмеологічного дослідження виступає соціальний суб'єкт як цілісний феномен на етапі його зрілості, будучи включеним у все різноманіття реальних зв'язків і відносин. О.О. Бодальов у зв'язку з цим зазначає: "... слід ще і ще раз зі всією силою підкреслити, що вирішальна роль в її (унікальної індивідуальності) становленні належить самій людині, особливо, коли вона вступає в пору своєї зрілості" [3, с. 119].

Для пізнання такої сукупної інтегративної макрохарактеристики людини як індивідуальність, безумовно, потрібні спільні зусилля багатьох наук. Прагнення вчених-новаторів до наукової співтворчості й інтеграція їх зусиль цілком закономірні. На загальній основі досягаються більш конструктивні взаємозв'язки, йде взаємне збагачення різних галузей наукового знання, розкриваються перспективи їх зближення з практикою. О.С. Анісімов стосовно сфери управління особливості даного питання бачить у тому, що "потреба подолання випадковості, фрагментарності окремих знань ... може призвести до побудови особливих заміщень маси фрагментарних знань, що передбачають конструктивне узагальнення" [4, – с.8].

Узагальнення найбільш продуктивних підходів у розв'язанні сучасних методологічних проблем сприяє виробленню цілісної методології акмеологічного пізнання. У акмеології вже на даний час визначилося три науково-методологічних орієнтації: природно-наукова, гуманітарна і технологічна. Для вивчення проблеми акмеологічного супроводу управлінської діяльності керівника, і, зокрема, її оптимізації дані орієнтації дозволяють у цілісному взаємозв'язку вирішувати широке коло питань: на основі аналізу реальної практики і експериментів вивчати закономірності, механізми, умови і чинники даного виду діяльності; формувати доцільні критерії, показники оптимального управління і відповідно до їх вимог виявляти рівні професійної компетентності; забезпечувати продуктивну технологізацію управлінської діяльності, зокрема запровадити у дію такі нові форми, як психотехніку, рефлепрактику, інноватику, іротехніку й інші.

Узагальнення результатів проведеного аналізу дозволяє подати схематично всі зазначені компоненти і взаємозв'язки між ними. Звертає на себе увагу потребніший компонент феномена, який включений у комплекс реальних взаємозв'язків і взаємовідносин, у тому числі й в управлінських. Ця потреба, виражаючи соціальне замовлення суспільства, є метою дослідження. Така мета відіграє системоутворюючу роль в акмеологічній методології. Стан об'єкта дослідження також істотно впливає на більшість її складових ланок. Наведена методологічна система має у своїй основі найбільш продуктивні складові, які виробили сучасні науки, що займаються дослідженням проблем управлінської діяльності. Вони синтезовані у рамках акмеології і доповнені її власними рішеннями. Тут врахований досвід вивчення соціального суб'єкта у різних сферах вияву його активності. Це дозволяє обрати системний підхід в акмеологічному пізнанні проблеми оптимізації управлінської діяльності керівника підрозділу. Він вказує на необхідність виділення трирівневого складу акмеологічної методології. Її рівневі конструкти знаходяться в ієрархічній залежності: закономірності й принципи пізнання визначають підхід до дослідження, а він вказує на використання конкретних методів. Рівневе подання компонентів методології дозволяє простежити взаємобумовленість. Запропонована точка зору не беззаперечна, але вона, як свідчать результати проведених акмеологічних досліджень, найбільш раціональна. Труднощі у даному питанні незмірно зростають у зв'язку з тим, що акмеологія постає як інтегративна наука, що вибирає у себе досягнення і методологічну базу суміжних наук.

Виражаючи суть цілісного акмеологічного підходу, О.О. Бодальов зазначає, що акмеологія покликана здійснити комплексне дослідження й дати цілісну картину суб'єкта, що проходить рівень зрілості, коли його індивідуальні, особистісні і суб'єктно-діяльнісні характеристики осягаються в єдності, у всіх взаємозв'язках і опосередкуваннях, для того, щоб активно вплинути на досягнення вищих рівнів, на які може зійти кожний із нас. "Інтеграція даних, що

отримуються при такому підході до вивчення людини, – відмічає він, – процес надзвичайно важкий, який потребує створення особливої методології, а також техніки їх науково-коректного сполучення один з одним" [5, с.2]. Використання цілісного акмеологічного підходу стосовно управлінської діяльності керівника дозволяє, передусім, розглядати його як сукупну змінювану єдність, макрохарактеристик – індивіда, особистості, субекта оперативного-службової діяльності і безпосередньо управлінської діяльності, індивідуальності. Актуальним тут є вивчення взаємозв'язків як між зазначеними макрохарактеристиками, так і включеність їх нарізно і у цілісності у безпосередній й опосередковані контакти з усією навколишньою реальністю. Ключовим компонентом, на який звертається першорядна увага при акмеологічному підході до вивчення явища, виступає професіоналізм керівника як субекта управлінської діяльності, що водночас бере участь у загальній оперативно-службовій діяльності, і зокрема його ключовий компонент – компетентність. У зв'язку з цим не можна не погодитися з твердженням Ф.Енгельса про те, що "некомпетентність офіцерів ніде не приносить стільки шкоди, як на штабній службі" [6, с.456].

Аналіз цього питання з урахуванням особливостей усієї траєкторії професіоналізації у межах вибраної стратегії життя керівника дозволяє розкрити важливі внутрішні детермінанти його самореалізації в управлінській діяльності. Таким, що цілком відповідає на питання вдосконалення управлінської діяльності керівника, є вивчення і розроблення акмеологією науково обґрунтованих технологій продуктивної реалізації керівником покладених функцій і посадових обов'язків. Вони охоплюють також питання просування до високих рівнів професійної компетентності, розвитку і реалізації творчого потенціалу, підтримання соціально-психологічної стабільності (при цьому маються на увазі зміцнення психологічного ресурсу і психічного здоров'я керівника, процеси його самовизначення, саморегуляції, самоосвіти, самоудосконалення).

Цілісний акмеологічний підхід передбачає відповідно до єдиної методології комплексне вирішення завдання дослідження, розвитку і життєво-діяльнісної реалізації соціального субекта. Для цього, як стверджують А.О.Деркач і Н.В. Кузьміна, акмеологія пропонує практикам програми і інструментарій, розраховані на вдосконалення і самоудосконалення професіоналізму мислення й діяльності, що включає:

- вивчення результативності власної праці (колективної, групової та індивідуальної) фахівцями – субектами праці;

- моделювання продуктивної, малопродуктивної і непродуктивної професійної діяльності, що дозволяє

побачити самому фахівцеві, що і чому він робить краще або гірше, ніж інші;

- використання порівняльних моделей з метою навчання і корекції професійної діяльності керівниками, виконавцями, які проходять навчання або підвищують кваліфікацію;

- стандартизований апарат вимірювань для вивчення процесу діяльності і його зв'язки з результатами;

- акмеологічні тренінги [7].

Нарівні з інноваційними передбачається залучення традиційних методів пізнання, які забезпечують об'єктивне і всебічне вивчення проблеми (спостереження, порівняння, експеримент, моделювання та інші). Безумовно, у фокусі пізнання знаходиться керівник як головний системоутворюючий субект управлінської діяльності. Запровадження обраного інструментарію переслідує мету отримати дані на трьох рівнях:

- 1 рівень – індивідуальний (індивідуальні особливості, властивості, емоції, акцентуації, мотивація, характер, тип особистості керівника і його характер);

- 2 рівень – інтегративно-особистісний (самосвідомість, самооцінки, цінності, спрямованість, професійно-важливі якості);

- 3 рівень – субектно-діяльнісний (інтелектуальність, дієздатність, комунікабельність).

Подальший системний синтез отриманих рівневих відомостей дозволить відтворити цілісний образ керівника, що виконує управлінську діяльність у загальному контексті оперативно-службової діяльності. Це дасть можливість визначити закономірності, механізми, умови і чинники її психолого-акмеологічного супроводу і, зокрема, оптимізації.

Висновки. Проведений аналіз дозволив виявити найбільш важливі методологічні аспекти дослідження проблеми вдосконалення управлінської діяльності в особливих умовах, визначити їхню специфіку безпосередньо для військового керівника. Отже, теорія і методологія психолого-акмеологічного супроводу управлінської діяльності в особливих умовах на сучасному етапі розвитку українського суспільства проходить поворотний етап, що і визначило необхідність всебічного вивчення генезису і сучасного стану проблеми її вдосконалення, а також відповідного рівня її пізнання.

1. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. – М.: МГФ "Знання", 1996. – 308 с. 2. Куренков І.С. Методологічні проблеми ефективності управління в системах воєнного призначення. – М., 1987. – 40 с. 3. Основы общей и прикладной акмеологии. – М.: РАГС, 1994. – 388 с. 4. Анисимов О.С. Методологическая версия категориального аппарата психологии. ИНО АН СССР. – Всесоюзный методологический центр. – М.: Экономика, 1991. – 415 с. 5. Бодалев А.А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. – М.: РАО, 1993. – 11 с. 6. Энгельс Ф. Армии Европы. Английская армия/Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения – изд 2-е, т. 11. – С. 433-507. 7. Панасюк А.Ю. Психологические основы убеждающего воздействия в профессиональной деятельности: теория и технология: Дис. в виде научного докл... д-ра психол. – М.: РАО, 1992. – 68 с.

Надійшла до редколегії 27.08.09

УДК 159.9:331.108.2

О.В. Ягупова, аспірантка

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОКАЗНИКІВ ПРАКТИЧНОГО МИСЛЕННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ З РІЗНИМ ДОСВІДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена аналізу особливостей розвитку показників практичного мислення у майстрів виробничого навчання з урахуванням їх різного досвіду професійної діяльності, в якій включаються як фахова діяльність на виробництві, так і педагогічна діяльність у різних навчальних закладах. Також представлені характеристики основних показників їх практичного мислення.

Ключові слова: розвиток, практичне мислення, соціальне мислення, технічне мислення, просторове мислення, показник, самооцінка, спрямованість, майстер виробничого навчання.

Article is devoted the analysis of features of development of indicators of practical thinking at masters of industrial study taking into account their different experience of professional work in which join both professional work on manufacture, and pedagogical activity in different educational institutions. Also characteristics of the basic indicators of their practical thinking are presented.

Keywords: development, practical thinking, social thinking, technical thinking, spatial thinking, an indicator, a self-estimation, an orientation, the master of industrial study.