

Вадим Журавльов,

кандидат психологічних наук, доцент,
Національна академія Державної прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗМІН

У статті розглядаються психологічні особливості розвитку керівників органів охорони державного кордону в умовах соціально-психологічних змін. Особливу увагу приділено особливостям розвитку керівника, змісту і структурі управління змінами в органах охорони державного кордону.

Ключові слова: зміни, професійний розвиток, керівники органів охорони державного кордону.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У системі організації діяльності органів охорони державного кордону (ООДК) провідна роль належить керівному складу.

На сьогодні нагальною є потреба в підвищенні психологічного рівня розвитку/підготовки офіцерського складу ООДК. Разом із тим, слід зазначити необхідність конкретизувати зміст підготовки керівників до ПУД в умовах змін. Зміни забезпечують можливість оновлення функціонування організації. Враховуючи наявність процесів взаємодії, командної роботи, прояву людського фактору, організаційної культури, впливу результатів професійно-управлінської діяльності керівників на загальну результативність організації всі зміни доцільно розглядати в межах соціально-психологічного аспекту. Тому, в межах нашого дослідження є необхідність уточнити: особливості розвитку керівника, зміст і структуру управління змінами в ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї зазначеної проблеми та на які опирається автор. Аналіз наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених (В. Аношкін, А. Бондарчук, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, К. Платонов, С. Резванов,

К. Ушаков, Л. Грейнер, Р. Дафтом, Е. Камерон, Г. Морган) дозволяє констатувати факт необхідності соціально-психологічних/економічних змін через висвітлення таких проблемних питань: сутність змін та основні підходи їх дослідження; типи змін в організаціях; необхідність введення змін.

У межах загальнонаукового підходу зміни трактуються як покращення функціонування чогось існуючого, задоволення нових потреб і внесення актуальних ідей, формування нових цінностей та ін.

Згідно з *менеджерським* підходом, зміни є: невід'ємною складовою суспільного розвитку; виступають переходом із одного стану функціонування організації в інший, забезпечуються застосуванням певної комбінації методів і засобів впливу; це прийняття організацією нової ідеї або моделі поведінки.

З позиції *психологічного* підходу під змінами розуміється процес та результат якісного переходу із одного стану функціонування в інший (характеризується перетворенням інтересів, цілей, мотивів професійної діяльності).

Мета дослідження – дослідити взаємозв'язок розвитку особистості керівника органів охорони державного кордону в умовах соціально-психологічних змін.

Виклад основного результату дослідження. Гуманізація науки та її перехід від психології об'єкта до психології суб'єкта змінює вектор наукових досліджень. Суб'єкт праці – це особистість як ініціатор трудової діяльності, що самостійно її планує на основі рефлексії особистіних якостей та ресурсів [8]. Необхідність вивчення особистості керівника ООДК пов'язана з можливістю покращення результативності/оперативно-службової діяльності за рахунок розвитку професійно важливих якостей. На основі своїх досліджень К. Платонов вказує на те, що людство з ери стихійного пристосування людини до техніки і професії переходить до проектування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають, робиться спроба створити моделі різних особистостей найближчого майбутнього на основі типізації їх структур [7, с. 197].

Під час професійно-управлінської діяльності розвиток керівника супроводжується нормативними кризами, які виникають у результаті переходу від однієї фази професійного розвитку до іншої, або як результат виникнення труднощів локального характеру і пов'язаних із несумісністю конкретних умов професійної діяльності та диспозиційних властивостей особистості [5]. Кризи професійного становлення супроводжуються тимчасовою загальною чи частковою дезадаптацією, яка впливає на продуктивність праці, психоемоційний комфорт і психічне здоров'я особистості [1].

Аналізуючи фази професійного розвитку та наявність різних видів кризи професійного становлення керівників ООДК, слід вказати на наявність постійних змін в процесі розвитку та професійно-управлінської діяльності. Зміни – це невід'ємна складова створення нових можливостей і ресурсів для майбутнього [4]; процес оновлення методів управління, поведінкової культури, розподілу праці або її інтеграції, скорочення затрат часу на виконання певних операцій [9].

К. Ушаков вказує на те, що зміни та їх вплив на діяльність організації мають наступну класифікацію: на першому рівні відбувається зміна кваліфікації працівника, на другому – зміна встановлення процедур, на третьому – зміна структури організації, на четвертому – зміна загальної стратегії організації, на п'ятому – відбувається зміна організаційної культури [9, с. 57–58].

Щодо змісту управління змінами в ООДК, то зазначимо, що необхідно враховувати позитивні та негативні аспекти змін на основі наукових досліджень [2].

Так, до негативних аспектів управління змінами в ООДК, на наш погляд, відносять те, що зміни: дестабілізують наявні системи; руйнують наявні структури й традиції, негативно реорганізують організацію; викликають страх та невпевненість у персоналу; обумовлюють необхідність кількісної концентрації персоналу на професійній /службовій діяльності, необхідність якісної концентрації на вимогах до служби; виникнення тиску часу та термінів,

у межах яких потрібно виконувати конкретні завдання; призводить до виникнення бар'єрів у комунікаціях та співробітництві персоналу; виникнення у керівного складу негативного психологічного стану втратити посаду; спричиняють скорочення/ротації персоналу та ін.

Паралельно зміни характеризуються низкою позитивних можливостей, а саме: сприяють розумінню багатовекторності управління/професійної діяльності; стимулюють необхідність навчання керівників протягом службової кар'єри; надають більше можливостей для прийняття рішень та здійснення оперативно-службових дій; сприяють росту самовідповідальності персоналу; модернізують сфери активності персоналу; створюють більше можливостей для спільної діяльності; стимулюють організаційний розвиток управління службовим часом (з боку керівного складу ООДК); сприяють закономірному особистісному розвитку керівників (психологічна грамотність, компетентність, організаційна культура).

Також слід розглянути структуру управління змінами на основі моделі Л. Грейнера [6] із врахуванням особливостей функціонування ООДК. Модель представлена на основі 6 основних етапів:

1 етап – тиск і спонукання (полягає в тому, що керівний склад ООДК має усвідомити необхідність змін і готуватися до їх впровадження);

2 етап – посередництво і переорієнтація уваги (через невміння керівника/групи керівників самостійно проводити зміни виникає потреба у посередницьких послугах незалежного консультанта/експерта, здатного об'єктивно оцінити ситуацію);

3 етап – діагностика та усвідомлення (визначає причини виникнення проблем, які вимагають змін існуючої ситуації, а визначення обсягу проблеми веде до усвідомлення конкретних завдань);

4 етап – пошук результативного рішення (вибір стратегії зміни ситуації);

5 етап – процес введення змін (визначення, якою мірою зміни здатні вплинути на негативний стан функціонування організації);

6 етап – мотиваційний (мотивація до прийняття змін, нововведень завдяки заохоченню, кар'єрному зростанню та ін.

Професійний розвиток особистості керівника ООДК є поступальним і має дискретну структуру. На кожному етапі професійного становлення з'являються специфічні для діяльності керівного складу новоутворення, які є індикатором перетворення кількісних показників розвитку в якісні. На наш погляд, заслуговує уваги авторська модель професійного розвитку особистості Є. Клімова [3]. Модель представлена у вигляді «фазового» розвитку особистості, що дозволяє здійснити поступовий перехід на вищий/наступний щабель професійної ієрархії. Автором виокремлено сім основних фаз професійного становлення особистості: 1) фаза оптанта, 2) адепта, 3) адаптанта, 4) інтернала, 5) майстра, 6) авторитета та 7) наставника. На основі аналізу підготовки керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності ми пропонуємо трансформувати зміст фаз професійного становлення особистості на основі особливостей функціонування ООДК, а саме:

Фаза оптації – попередній вибір професії, формування первинних уявлень про професійну діяльність й оволодіння певними навичками майбутньої професії у процесі навчання у спеціальних навчальних закладах (Національна академія Державної прикордонної служби ім. Б.Хмельницького, навчальні центри підготовки персоналу для прикордонного відомства) та під впливом інформаційного середовища. У цей період формується професійна мотивація, базова психічна готовність до професійної діяльності, яка пов'язана з рефлексивними механізмами самосприйняття та ідентифікації особистості.

Фаза адепта – період професійного навчання та підготовки, практичного оволодіння професійними навичками та знаннями базового рівня, практичного оволодіння навичками та знаннями керівника. На цьому етапі молодий офіцер (з досвідом до 2-3 років служби) під керівництвом «офіцера-наставника» (керівник з досвідом 5-20 років управлінської діяльності) виконує управлінські функції, у процесі офіцер отримує досвід керівника та відбувається інтеріоризація основних стратегій професійної діяльності.

Фаза **адаптанта** – процес адаптації молодого керівника (3-5 років досвіду на управлінських посадах) до реального середовища професійної діяльності з позиції професійно-управлінської діяльності. Основною характеристикою адаптації є пошук регуляційних підходів/схем/стратегій професійно-управлінської діяльності, які враховують соціально-психологічні норми, правила взаємодії, особливості функціонування ООДК і які не можуть бути враховані у процесі професійної підготовки персоналу.

Фаза **інтернала** – період професійної діяльності досвідченого та самостійного керівника (5-10 років досвіду управлінської діяльності), який володіє психологічним потенціалом розвитку. Накопичений на попередніх фазах досвід дозволяє успішно/результативно Виконувати функції керівника при реалізації типових завдань та в умовах ситуативних змін в організації та охороні державного кордону.

Фаза **майстра** – передбачає оволодіння керівником рівня професійної мобільності та гнучкості. Рівень професійної майстерності дозволяє виходити за межі стандартних алгоритмів вирішення професійних завдань, а тому генерувати нові способи/методи/форми професійно-управлінської діяльності для вирішення службових завдань, які згодом можуть стати основою інноваційних винаходів на основі потреб організації в організаційних змінах.

Фаза **авторитета** – це логічне завершення циклу професійного розвитку керівника (15-20 років досвіду професійно-управлінської діяльності). Офіцер-керівник на фазі авторитету має значний кредит довіри у персоналу професійного оточення (на різних рівнях управлінської ієрархії: ООДК, Регіонального управління, Адміністрації Держприкордонслужби). Це дає можливість професійно/адекватно реалізовувати управлінські функції. Тому, фаза авторитету пов'язана з офіційним призначенням офіцерів на відповідні керівні посади.

Фаза **наставника** – основна характеристика пов'язана із здобуттям можливості передавати досвід професійно-управлінської діяльності, проводити навчання/підготовку молодих/майбутніх керівників. Цей період може означати

часткове завершення професійної діяльності у зв'язку з віком, втратою сенсорних та фізичних властивостей, що унеможлиблює професійну зайнятість, проте не обмежує можливості педагогічної діяльності офіцерів у навчальних закладах прикордонного відомства (досвід професійно-управлінської діяльності більше 20 років).

Висновки.

1. З'ясовано, що результативність діяльності керівників ООДК при наявності змін значною мірою залежить від психологічної готовності. Психологічна готовність визначає необхідність отримання знань, умінь, навичок, мотивів та розвиток особистісних якостей, що забезпечує результативне управління змінами в ООДК.

2. На основі моделі Є. Клімова, яка представлена у вигляді «фазового» розвитку особистості (фаза оптанта, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та наставника), автором статті запропоновано свій варіант змістовного наповнення основних фаз професійного розвитку особистості керівника органів охорони державного кордону. Це дозволяє керівникам здійснити поступовий перехід на вищий/наступний щабель професійної ієрархії.

3. Існуюча професійна підготовка керівного складу ООДК не достатньо уваги приділяє психологічній підготовці до професійно-управлінської діяльності в умовах наявності об'єктивних змін. Зміни в ПУД керівників ООДК – це закономірні/необхідні зрушення в професійно-управлінській діяльності керівного складу, які можуть мати полярні характеристики (позитивні-негативні) у результаті реакції на різновиди впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на функціонування організації.

Перспективами подальших досліджень є визначення особливостей підготовки психологів/тренерів для проведення організаційно-психологічних тренінгів спрямованих на підготовку керівників до професійно-управлінської діяльності ООДК.

Список використаної літератури

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
2. Карамушка, Л. М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : [зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки]; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Вип. 17. – С. 3–11.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
4. Коваленко, Г. А. Корпоративное управление. Управление изменениями и развитием, формирование будущего фирмы / Г. А. Коваленко, С. В. Ковалевский – Краматорск : ДГМА, 2004. – 120 с.
5. Мазяр, О. В. Психология праці : модульний курс : навчальний посібник. / О. В. Мазяр., В. В. Кириченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І Франка, 2014. – 190 с.
6. Осовська, Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. / Г. В. Осовська, І. В. Копитова. – К. : Кондор, 2005. – 581 с.
7. Платонов, К. К. Модель проектируемой личности социальной группы / К. К. Платонов // Тези научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М., 1976. – С. 197–200.
8. Татенко, В. А. Психология в субъектном измерении : монографія / Татенко Виталий Александрович. – К. : «Просвіта», 1996. – 404 с.
9. Ушаков, К. М. Развитие организации : в поисках адекватных теорий / К. М. Ушаков. – М. : «Сентябрь», 2004. – 192 с.

Рецензент – доктор психологічних наук, професор Матеюк О. А.

Стаття надійшла до редакції 4.04.2016

Журавлев В. В. Психологические аспекты развития личности руководителя органов охраны государственной границы в условиях социально-психологических изменений

В статье рассматриваются психологические особенности развития руководителей органов охраны государственной границы в условиях социально-психологических изменений. Особое внимание уделено особенностям развития руководителя, содержанию и структуре управления изменениями в органах охраны государственной границы.

Ключевые слова: изменения, профессиональное развитие, руководители органов охраны государственной границы.

Zhuravliov V. V. Psychological aspects of the development of the state border protection bodies leader's personality in the conditions of social and psychological changes

The purpose of the article is to study the interrelation of the development of the personality of the leader of the state border protection bodies in the conditions of social and psychological changes.

Analyzing the phases of professional development and availability of various kinds of professional crises of personality development, the constant changes in the development and professional management activities should be noted. Changes are considered as an integral part of creating new opportunities and resources for the future; process of updating management methods, behavioral culture, the division of labor or its integration, reducing time-consuming to perform certain transactions.

The changes and their impact on the organization have the following classification: on the first level the employees' qualification change takes place, on the second the procedures are set, on the third the structure of the organization is changed, on the fourth the overall strategy of the organization is changed, on the fifth – the organizational culture is changed.

Based on the E. Klimov's model, presented as a "phase" personality development (phase of an optant, adept, adaptant, internal, master, authority and mentor), the author offered his version of the content of the main phases of professional development of personality of the leader of the State Border Protection Bodies. This allows the leaders of State Border Protection Bodies to make a gradual transition to a higher / next level of professional hierarchy.

The introduction of changes in the organization is a complex process of procedures directed at implementation of strategic, tactical changes in the organization and provision of psychological readiness of managerial staff. During the changes the process of the leader's personality development is characterized by the features of psychological readiness.

Keywords: *changes, professional development, leaders of the state border protection bodies.*