СКЛАДОВІ МОДЕЛІ ЕКСПЛІЦИТНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ ПРИКОРДОННОГО КЕРІВНИКА НА ПІДЛЕГЛИХ

УДК 316.6: 355.23

В. О. Калюжний

Україна як одна з європейських країн відчуває наслідки постіндустріалізму – стадії суспільного розвитку, що приходить на зміну індустріального та пізньоіндустріального суспільства. Основною її характеристикою (тенденцією цього суспільства) є наукомісткість. Масове впровадження наукомістких технологій не лише в економіку, а і в усі сфери життя суспільства (у тому числі й життя прикордонників) призводить до революційних змін у вимогах до суб'єкта праці, а отже – і до особистості людини.

Особистість теж має бути "наукомісткою". Їй недостатньо бути просто дисциплінованою та виконавською. Особистість має бути освіченою, професійною, авторською, тобто творчою. Питання стоїть про довічну ефективність фахівця, про його здатність бути адекватним професії, що постійно розвивається, її науковому, техніко-технологічному оснащенню ("теорія людського капіталу").

Звідси і новий погляд на професіоналізм, на його зміст. І це є надзвичайно важливим моментом для розвитку нашого дослідження – проблеми експліцитного професійного психологічного впливу.

Високий професіоналізм – це не просто знання, навички та вміння (уміліcть). Але завжди і пристрасність, життєвий порив особистості. Професіоналізм у сучасному значенні слова – це, передусім, прагнення особистості запропонувати світу своє "Я" (складові його сенсу) через "ділове поле" тієї чи іншої соціальної діяльності, зафіксуватися (визначитись) в її результатах. Саме цей момент є ключовим у справжньому професіоналізмі, а також і у змісті "людського капіталу". Усе це змінює всю схему, усю

архітектоніку управлінських стосунків, актуалізує психолого-акмеологічну складову в діяльності прикордонного керівника [1].

Акмеологія – наука, що вивчає закономірності та механізми людини за вектором соціальної і професійної зрілості, досягнення нею вершин (акме) у цьому розвитку. Завдяки акмеологічному знанню, психологічний механізм, управлінська практика мають можливість вирішувати функціональні завдання та, одночасно, акмеологічне надзавдання, яке полягає в особистісному і професійному розвитку працівника [2].

У працівника будь-якої організації є три базові статуси: він є суб'єктом діяльності, суб'єктом спілкування та (останнє підкреслимо особливо) суб'єктом особистісного і професійного розвитку (саморозвитку).

Специфіка психолого-акмеологічного підходу в управлінні полягає в олюдненні організаційного середовища та всього спектру функціональних стосунків "керівник-підлеглий". На нашу думку, надзвичайно важливо цю тезу зафіксувати в професійній свідомості кожного керівника, а особливо – керівника Державної прикордонної служби України (ДПСУ).

Основну школу професіоналізму й особистісного досвіду людина проходить на робочому місці. Саме у професійному середовищі постійно виникають екзистенціальні ситуації, які є імпульсом до розвитку або імпульсом до професійного застою, а часто – і до руйнування.

Не випадково існує точка зору (Г. Гегель, К. Маркс), що людська діяльність повинна розглядатися не як атрибут окремої людини, а як початкова універсальна цілісність, значно ширша, ніж вона сама. Не окремі індивіди створюють та здійснюють діяльність, а навпаки, вона сама "захоплює" їх і "примушує" поводитися певним чином [3]. Щодо особливої форми діяльності – мови, В. фон Гумбольт, як відомо, висловив свою думку таким чином: "Не люди опановують мову, а мова опановує людей" [4]. На підставі цих тверджень іноді здійснюються висновки про безособовість, безсуб'єктність, наділндивідуальність діяльності. Аналіз цих альтернативних точок зору не входить у завдання нашого дослідження. Ми вважаємо, що соціальна

(виробнича) діяльність дійсно є універсальною цілісністю, а не атрибутом окремої людини, однак вона безумовно реалізується індивідами (у відповідних актах діяльності). У цих актах діяльності і виявляються психологічні механізми їх "включеності", "персоналізації", "особистісного сенсу" тощо. І цей особистісний вимір універсальної діяльності виникає не механічно – це свідоме управлінське завдання. Тут і виникає проблема експліцитного професійного психологічного впливу.

Будь-яку форму життєдіяльності, будь-який громадський (виробничий, управлінський тощо) процес, будь-який норматив можна розглянути з функціонального боку та, водночас, з боку формування особистості. А організацію можна розглянути водночас як функціональну, так і психолого-акмеологічну систему (згусток культури). Організація є особистісно-формувальним та особистісно-розвивальним осередком соціуму, що творить "людський капітал" або блокує його розвиток [5].

Усе зазначене надає можливість зробити висновок: експліцитний професійний психологічний вплив – не механічний, а свідомо вибудований процес, що є спеціальним управлінським завданням.

Мета статті – визначити складові моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих.

Експліцитний професійний психологічний вплив реалізується, як правило, у системі виконання прикордонним керівником поточних управлінських функцій. Традиційно фахівці-психологи виокремлюють серед них: планування, організацію, керівництво людьми, мотивацію, контроль. У реалізацію функції "керівництво людьми" входять і спеціалізовані види професійної (та водночас психолого-акмеологічної) роботи: управління кар'єрою працівників, їх професійним зростанням, професійним розвитком, самореалізацією тощо.

Експліцитний професійний психологічний вплив реалізується у своєму основному змісті в загальному руслі роботи з персоналом (див. таблицю). У цьому полягає значущість експліцитного професійного психологічного впливу.

Таблиця

Приблизний зміст основних напрямків роботи системи управління прикордонним персоналом

№ з/п	Напрямок роботи	Зміст роботи
1	Система добору персоналу	Аналіз роботи системи відбору і підготовка пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності її роботи; визначення кількісної й якісної потреби прикордонної частини у кадрах; вироблення або уточнення критеріїв для відбору фахівців у підрозділи прикордонної частини; розробка або вдосконалення процедур і методів відбору нових фахівців; підготовка та затвердження положення, що регламентує процедуру добору нових фахівців
2	Адаптація фахівців у прикордонній частині	Аналіз наявної в прикордонній частині практики адаптації нових фахівців і виявлення “вузьких” місць у цій сфері; підготовка довідника (буклету, брошури) для фахівців прикордонної частини, що містить інформацію про ДПСУ та про прийняті в ній стандарти і правила поведінки фахівців; підготовка та реалізація програми адаптації фахівців у прикордонній частині; підготовка і реалізація програми адаптації кадрових працівників
3	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу	Аналіз наявної в ДПСУ системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу, підготовка пропозицій, що спрямовані на підвищення ефективності його роботи; проведення роботи з удосконалення або підготовки програм навчання і підвищення кваліфікації (якщо у цьому є необхідність) для: а) молодих спеціалістів; б) керівників середньої ланки; в) основних категорій персоналу прикордонників; г) резерву на керівні посади
4	Оцінка результатів роботи персоналу	Аналіз роботи, що проводиться з метою оцінки результатів роботи персоналу, підготовка пропозицій з її вдосконалення; розробка або уточнення стандартів діяльності для основних категорій фахівців (що вважається прийнятним результатом роботи); проведення атестацій керівників та інших фахівців; організація змагань між прикордонниками і між прикордонними підрозділами
5	Інформаційне забезпечення персоналу ДПСУ	Аналіз потреб різних категорій персоналу ДПСУ в інформації та практики задоволення цих потреб персоналу в інформації; розробка механізмів інформування прикордонників про стан справ у ДПСУ, про перспективи посадового зростання тощо; розробка механізмів забезпечення персоналу ДПСУ інформацією, що необхідна для виконання ним професійної діяльності

Продовження таблиці

№ з/п	Напрямок роботи	Зміст роботи
6	Періодичний контроль задоволеності персоналу ДПСУ своєю роботою, аналіз причин плинності кадрів	Проведення анкетних опитувань та інтерв'ю з персоналом для виявлення їх задоволеності роботою у ДПСУ; проведення опитувань тих, хто звільняється з метою виявлення причин цього
7	Система соціального захисту персоналу ДПСУ	Аналіз наявної в ДПСУ системи соціального захисту персоналу; організація харчування прикордонників; створення умов для відпочинку у належний час персоналу ДПСУ; розробка системи пільг для персоналу ДПСУ; встановлення порядку фінансування заходів у сфері соціального захисту
8	Система посадового і професійного зростання персоналу ДПСУ	Аналіз наявної у ДПСУ системи посадового і професійного зростання персоналу (у тому числі й по роботі з резервом); розробка та запровадження системи посадового зростання персоналу; розробка критеріїв, методів і процедур для виявлення перспективних фахівців; формування резерву фахівців для висунення на керівні посади
9	Система стимулювання служби	Аналіз ефективності наявної системи стимулювання щодо її відповідності результатам служби, її складності та відповідальності, а також її впливу на мотивацію персоналу ДПСУ; створення цільових груп для опрацювання пропозицій у сфері стимулювання професійної діяльності; періодична оцінка (за допомогою опитувань) стану найважливіших чинників, які впливають на ставлення персоналу ДПСУ до служби (заробітна плата, умови праці, стосунки з керівництвом, перспективи, пов'язані зі службою в ДПСУ тощо); підготовка і проведення змагання між працівниками та між підрозділами ДПСУ
10	Організаційна культура. Підвищення рівня співпраці рядових фахівців і керівництва ДПСУ	Аналіз організаційної культури, що склалася, і ступеня її відповідності цілям та стратегії розвитку ДПСУ; опрацювання пропозицій щодо вдосконалення організаційної культури; введення в практику нових процедур і ритуалів, які покликані закріпити бажані зразки поведінки прикордонників; оцінка стану професійної етики персоналу ДПСУ; оцінка культури професійної діяльності персоналу ДПСУ й опрацювання заходів з усунення виявлених несприятливих тенденцій

Експліцитний професійний психологічний вплив здійснюється в прямій та опосередкованій формі. Однією з форм опосередкованого експліцитного

професійного психологічного впливу на персонал є відділи (на регіональному рівні) і відділення (у загоні) по роботі з персоналом, що діють у межах визначеної вище системи роботи з персоналом ДПСУ [6].

Відділи (відділення) по роботі з персоналом у ДПСУ – структури, які забезпечують за допомогою психолого-акмеологічних засобів успішність діяльності та професійного становлення фахівця (кадрового складу) ДПСУ. Це завдання вирішується відділами (відділеннями) по роботі з персоналом за рахунок актуалізації психолого-акмеологічних резервних можливостей особистісно-професійного розвитку кожного прикордонника в єдності з активізацією позитивного потенціалу середовища (в ідеалі-нормі – психолого-акмеологічного простору), що спрямований на створення комфортних соціальних і психологічних умов його діяльності.

Останнім часом керівники різного рівня ДПСУ все більш активно залучають психологів-акмеологів до вирішення управлінських проблем, які є актуальними на сьогодні.

Уже в самій назві цих відділів (відділень) – по роботі з персоналом – закладено їх основну мету: психологічний супровід професійної діяльності її кадрового потенціалу, персоналу ДПСУ на рівні його системного забезпечення розвитку.

Опосередкованою метою діяльності відділів (відділень) по роботі з персоналом є створення психологічно комфортних умов для досягнення успіху прикордонниками у своїй професійній діяльності, а, отже, і більш широкого соціального контексту – перетвореного соціокультурного середовища життєдіяльності людини.

Основними цілями та завданнями відділів (відділень) по роботі з персоналом ДПСУ, таким чином, мають бути:

надання психолого-акмеологічної підтримки в особистісно-професійному розвитку персоналу ДПСУ;

психологізація і педагогізація прикордонного середовища (внесення у нього людинознавчого змісту) як чинника успішності професійної діяльності

прикордонників; психолого-акмеологічне забезпечення системи добору, розподілу, атестації та підвищення кваліфікації персоналу ДПСУ;

виявлення психологічного змісту діяльності персоналу ДПСУ щодо конкретного професійного застосування;

вивчення умов і чинників середовища, що впливають на успішність професійної діяльності персоналу ДПСУ (розгляд середовища можливий у широкому сенсі – як соціокультурного середовища життєдіяльності і у вузькому сенсі – щодо діяльності конкретного фахівця);

дослідження процесу та результатів успішності професійної діяльності персоналу ДПСУ (за об'єктивним і суб'єктивним критерієм: експертне оцінювання відповідності виконуваних функціональних обов'язків посадовим та особистісним особливостям прикордонника, виявлення проблемного психологічного поля);

визначення особливостей особистісно-професійного розвитку конкретного прикордонника, розробка психолого-акмеологічного профілю особистості;

виявлення психолого-акмеологічних резервів особистості з метою активізації особистісно-професійного потенціалу прикордонників;

підбір і застосування технологій особистісно-професійного розвитку прикордонників;

розробка акмеограм та складання на їх основі програм особистісно-професійного самовдосконалення персоналу ДПСУ;

проведення моніторингу особистісно-професійного розвитку кадрів (персоналу ДПСУ);

аналіз отриманих даних, їх теоретичне осмислення з метою виявлення закономірностей руху особистості до "акме", східці в акме і зон найближчого та віддаленого розвитку особистості прикордонника як суб'єкта професійної діяльності.

На нашу думку, відділи (відділення) по роботі з персоналом мають здійснювати також і консультаційні види діяльності з метою надання

психологічної підтримки керівникам прикордонних підрозділів у вирішенні ними професійних та особистісно-індивідуальних проблем підлеглих.

Іншою формою прямого й опосередкованого експліцитного професійного психологічного впливу на прикордонників є корпоративна (організаційна) культура ДПСУ як культура конкретної організації [7; 8; 9].

Проблема корпоративної (організаційної) культури будь-якої організації є багатоплановою. Ми зазначимо лише аспект взаємодії корпоративної культури та керівника – аспект, що безпосередньо стосується побудови моделі експліцитного професійного психологічного впливу (див. рисунок). Сенс будь-якої організації (у тому числі і підрозділів ДПСУ) – у поєднанні енергії (життєвих прагнень), професійної компетентності (знань і вмінь) людей, які її складають. Мета цього поєднання – організаційний синтез духовного (суб'єктивного, ділового) потенціалу працівників та об'єктивного потенціалу матеріально-технічної (технологічної) бази організації (служби). Організація, яка досягла найбільших успіхів у цьому напрямку, зазвичай стає лідером.

На нашу думку, основним тут є те, що на основі загальних цінностей, ціннісних орієнтацій, місії організації розвивається специфічне почуття спільності, що виражається займенником "Ми" (Ми-почуття, Ми-свідомість, Ми-образ, Ми-концепція), психологічний зв'язок, корпоративна (організаційна) солідарність. Так формується справжній командний, моральний дух, службовий (організаційний) патріотизм, корпоративна гордість і лояльність, відчуття спільної мети та загальної сили ("ми все зможемо, нам все до снаги").

Отже, така детальна увага до змісту роботи відділів (відділень) по роботі з персоналом ДПСУ була приділена тому, що ці структурні підрозділи (та їх прямий і опосередкований вплив на персонал ДПСУ) мають бути включені в перелік чинників моделі експліцитного професійного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих. Корпоративна (організаційна) культура ДПСУ також входить в опосередкований потенціал експліцитного професійного психологічного впливу керівника. Вона безпосередньо стосується до побудови концептуальної моделі експліцитного професійного

психологічного впливу. Її теоретичне обґрунтування та практична апробація є перспективою подальших розвідок у цьому напрямку.

Корпоративна (організаційна) культура Державної прикордонної служби України

Список використаної літератури

1. Сафін, О. Д. Методологічні аспекти дослідження проблеми вдосконалення управлінської діяльності в особливих умовах: психолого-акмеологічний підхід [Електронний ресурс] / О. Д. Сафін. – Режим доступу : http://vuzlib.com/content/view/1100/23.

2. Пальчевський, С. С. Акмеологія : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / С. С. Пальчевський. – К. : Кондор, 2008. – 398 с.

3. Щедровицкий, Г. П. К характеристике категориальных определений деятельности / Г. П. Щедровицкий // Проблема деятельности в советской психологии : тезисы докладов к V Всесоюзному съезду общества психологов. – М., 1977. – Т. I. – С. 88.

4. Гумбольдт, В. фон. Язык и философия культуры / В. фон Гумбольдт ; [пер. с нем.]. – М. : Прогресс, 1985. – 452 с.

5. Маркин, В. Н. Человековедческий подход в акмеологии управления / В. Н. Маркин // Акмеология : научно-практический журнал / МААН. – 2009. – № 3. – С. 22–25.

6. Стасюк, Є. В. Організаційно-психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-психологів органів охорони державного кордону : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Стасюк Євген Вікторович ; Національна академія Держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2008. – 211 с.

7. Щеголєва, Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Щеголєва Тетяна Леонідівна ; Національна академія Держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 246 с.

8. Синицька, О. І. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять [Електронний ресурс] / О. І. Синицька, О. О. Білецька. – Режим доступу : http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/5_mekhanizm_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitku_rinku_praci/6-1-0-31.

9. Ронзіна, М. Д. Корпоративна культура як предмет системного філософського дослідження [Електронний ресурс] / М. Д. Ронзіна. – Режим доступу : http://refs.co.ua/78521-Korporativnaya_kul_tura_kak_predmet_sistemnogo_filosofskogo_issledovaniya.html.

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