

*Катаєв Є. С., кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри філософії,
НУОУ (м. Київ)*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ОБ'ЄКТИВАЦІЯ ЇЇ ОЦІНКИ

Ця стаття присвячена психологічним проблемам військово-професійної діяльності, питанням підвищення об'єктивності оцінки професійної діяльності військовослужбовців з метою виявлення їх успішності (ефективності) в ній.

Данная статья посвящена психологическим проблемам военно-профессиональной деятельности, вопросам повышения объективности оценки профессиональной деятельности военнослужащих с целью определения их успешности (эффективности) в ней.

This article is devoted the psychological problems of military-professional activity, to the questions of increase of objectivity of estimation of professional activity of servicemen with the purpose of determination of their success (to efficiency) in her.

Зміни у сучасних підходах щодо ведення збройної боротьби змінюють вимоги до військово-професійної діяльності, ускладнюють її. Поява нових зразків та систем озброєння й військової техніки впливає на просторові та часові показники ведення бойових дій, підвищує їх динамізм та швидкоплинність, вимагає високого рівня підготовленості особового складу [1, 2].

Все це змінює умови військової праці, впливає на стан психологічної готовності військовослужбовців, ускладнює військово-професійну діяльність, вимагає високого рівня професіоналізму, відповідальності за прийняті рішення та можливі наслідки, впливає на процес професіоналізації військовослужбовців. А необхідність вирішення зазначених проблем вимагає нових підходів до процесу професіоналізації військовослужбовців та до оцінювання ефективності (успішності) військово-професійної діяльності [2].

У зв'язку з цим завданнями статті є:

1. Провести аналіз особливостей професіоналізації та діяльності військовослужбовців.
2. Встановити яким чином необхідно забезпечити об'єктивність оцінки успішності військовослужбовців.

Необхідно констатувати, що поняття професіоналізації міцно увійшло до структури суспільної свідомості та до системи наукового знання. Процес професіоналізації досліджується у зв'язку із онтогенетичним розвитком людини, її особистісними якостями, роллю і місцем

здібностей та інтересів, формуванням суб'єкта праці, проблемами життєвого шляху та самовизначення, з'ясуванням вимог професії до людини, становленням професійної свідомості та самосвідомості [4].

Професіоналізація часто розглядається поряд із поняттями професійного становлення та розвитку.

Професіоналізація визначається як процес саморозвитку людини упродовж життя, у межах якого відбувається становлення специфічної суб'єктної активності особистості на основі розвитку та структурування сукупності професійно орієнтованих її характеристик, що забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування та регуляції в конкретних видах діяльності і на етапах професійного шляху [4].

Професійний розвиток особистості більшість авторів розглядають як інтеграцію двох процесів: розвиток особистості в онтогенезі, тобто на своєму життєвому шляху, і професіоналізація особистості з початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності. А розвиток особистості професіонала відбувається шляхом якісних змін, що призводять до нового рівня її цілісності [3].

Д. Сьюпер вважає, що професійний розвиток полягає в розвитку і реалізації "Я-концепції", а взаємодія "Я-концепції" і реальності відбувається під час виконання професійних ролей [3].

Т. В. Кудрявцев розглядає професійне становлення як тривалий процес розвитку

Питання психології

особистості від початку формування професійних намірів до повної реалізації себе у професійній діяльності [4].

У свою чергу, Е.Ф. Зеєр трактує професійне становлення як формоутворення, яке адекватне вимогам професії [5].

А.К. Маркова вважає даний процес появою нових, що відповідають професійній діяльності, якостей та видів професійного спілкування [4, 9].

Однак більшість авторів зазначають, що процеси професіоналізації, професійного розвитку та становлення мають певну стадійність або етапність.

Акмеологічна концепція Е.Ф. Зеєра включає п'ять стадій професіоналізації: перша стадія оптації (лат. *optatio* – бажання, вибір) – вибір професії із урахуванням індивідуально-особистісних особливостей; друга стадія професійної підготовки – надбання професійних знань, навичок та вмінь; третя стадія професійної адаптації – входження у професію, засвоєння соціальної ролі, професійне самовизначення, формування якостей та досвіду; четверта стадія професіоналізації – формування позицій, інтеграція особистісних та професійних якостей, виконання обов'язків; п'ята стадія професійної майстерності – реалізація особистості у професійній діяльності [5, 6].

Л.М. Мітіна виокремлює три стадії професіоналізації: адаптацію, становлення і стагнацію, а професійний розвиток розглядає як безперервний процес самопроєктування особистості, що включає три стадії: самовизначення, самовираження та самореалізацію [4, 11].

Є.А. Клімов пропонує наступну професійно орієнтовану періодизацію: стадія оптації (12–17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху; стадія професійної підготовки (15–23 роки) – оволодіння знаннями, навиками і вміннями майбутньої професійної діяльності; стадія розвитку професіонала (від 16–23 років до пенсійного віку) – входження в систему міжособистісних стосунків у професійних колективах та подальший розвиток суб'єкта діяльності [7].

Ж.П. Вірна розглядає чотири періоди: ранньої професіоналізації, професійної

соціалізації, включення особистості до системи суспільного поділу праці та пенсійний вік (втрата працездатності) [3].

Н.Ю. Воляннюк виділяє сім етапів професіогенезу: перший етап допрофесійного розвитку (від 3 до 12 років) припадає на етапи початкової, попередньої та спеціалізованої базової підготовки; другий етап оптації (підготовка до життя, вибір професії) – від 12–13 до 14–18 років; третій етап професійної підготовки (від 17–18 до 19–22 років); четвертий етап професійної адаптації; п'ятий етап первинної (від 27 до 34 років) і шостий етап вторинної (від 35 до 45 років) професіоналізації; сьомий етап майстерності та наставництва (від 46 до 55 років та від 56 до 70 років) [4].

Модель професійного розвитку Д. Сьюпера [4] відображає такі стадії: 1) пробудження (від народження до 15 років) – розвиток “Я-концепції” через фази інтересів (11–12 років) і здібностей (13–14 років); 2) стадія дослідження (15–24 роки) – пошук індивідом себе в різноманітних ролях з урахуванням своїх реальних професійних можливостей; 3) консолідації (25–44 роки) – прагнення забезпечити у знайденому полі стійку особистісну позицію; 4) збереження (45–64 роки) – розвиток у межах знайденого професійного поля; 5) спаду (з 65 років) – часткова участь у професійному житті, спостереження за життям інших людей.

Професіоналізація військовослужбовців також відбувається у відповідності до зазначених підходів, але охоплює, в основному етапи: вибору професії, професійної підготовки (яка становить 3–6 місяців і є досить скороченою за часом); адаптації до умов конкретної військової частини; первинної, вторинної професіоналізації та майстерності, які охоплюють в середньому проміжок від 1 до 20 років служби. Це пов'язано з тим, що після закінчення даного періоду практична більшість контрактників звільняється і виходить на пенсію або змінює професію.

Таким чином, слід зазначити, що професіоналізація, професійний розвиток та професійне становлення військовослужбовців являють собою взаємопов'язані процеси, які характеризують входження їх у професію військового, зміни

Питання психології

їх під впливом умов військово-професійної діяльності, формування у неї професійно важливих та особистісних якостей, що відбуваються упродовж їх професійного життя і характеризуються етапністю або стадійністю.

Більшість дослідників виділяють від чотирьох до дев'яти етапів, фаз, стадій розвитку та становлення людини як професіонала [3, 4, 6, 7, 11].

Однак, поряд із розумінням етапності, стадійності професіоналізації, професійного розвитку та становлення більшість авторів акцентують увагу на вплив умов професійної діяльності на зазначені процеси. Це є особливо важливим і для дослідження окресленої проблематики у військовому середовищі. Тому врахування умов військово-професійної діяльності та їх вплив на процес професіоналізації військовослужбовців є важливим для більш ґрунтовного і повноцінного дослідження цього явища.

Це знаходить своє відображення в основних програмних та керівних документах Міністерства оборони України, в яких визначається однією із першочергових вимога щодо об'єктивного вивчення впливу умов та чинників військово-професійної діяльності на діяльність військовослужбовців у цілому, оскільки від цього залежить ефективність виконання військами (силами) завдань за призначенням [4].

За результатами проведеного аналізу встановлено, що сучасний стан навчально-бойової діяльності військ (сил) характеризується високою динамічністю, відповідальністю та складністю більшості військових спеціальностей, а також складністю використання озброєння та військової техніки, що пов'язане із впливом на військовослужбовців стресу. Враховуючи те, що військовослужбовці у своїй діяльності постійно знаходяться під впливом стресочинників, це дає змогу стверджувати, що діяльність військовослужбовців відбувається в особливих умовах діяльності.

Для здійснення дослідження професійної складової військовослужбовців необхідно з'ясувати, яким чином здійснюється оцінка ефективності їх професійної діяльності, визначаються їх успішність або неуспішність.

На основі аналізу сучасної наукової літератури ми з'ясували, що об'єктивізацію оцінки діяльності необхідно досліджувати в контексті понять: діяльність, праця, професія, професійна діяльність, професія та її вимоги до суб'єкта діяльності, професіоналізм, ефективність, успішність та неуспішність, оцінка та її критерії.

Під діяльністю багато психологів розуміють специфічну для людини форму активності, спрямовану на цільове перетворення оточуючого світу, або як динамічну систему активної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом, під час якої суб'єкт активно впливає на об'єкт, за рахунок чого задовольняє свої потреби [7, 8, 14, 15].

Вважається, що діяльність людини в основному відбувається в предметному світі, характеризується продуманістю, усвідомленістю, соціальним характером та подвійною спрямованістю на зміни як оточуючого світу, так і себе. Діяльність людини є цілеспрямованою. Її цілі – це завчасно осмислений результат свідомої діяльності людини, що визначається потребами особистості та певного суспільства, а відмінність між різними видами діяльності полягає у специфічності характеру їх предметів.

Особливою формою діяльності є праця, яка визначається як притаманний лише людині універсальний спосіб задоволення її життєвих потреб та ставлення до зовнішнього світу, перетворення нього за рахунок використання певних засобів [8, 15].

Авторами підкреслюється, що сучасна праця стає все більш конкретною та має здебільшого професійний характер і розглядається поряд із поняттям професії.

Професія, в свою чергу, визначається як вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань, навичок, умінь, надбаних внаслідок спеціальної підготовки та досвіду роботи, і в сучасному суспільстві зазвичай виступає як джерело існування [7, 12].

Тобто можливо зазначити, що поняття діяльність, праця, професія тощо тісно пов'язані між собою та породжують таку категорію, як професійна діяльність.

Професійна діяльність визначається як особлива форма діяльності, різновид праці

Питання психології

внаслідок її диференціації, діяльність, що відбувається в межах певної професії, соціально значима цілеспрямована діяльність, що має за мету створення певного продукту для задоволення потреб людини та суспільства за допомогою спеціальних засобів і вимагає від людини відповідного рівня знань, навичок та умінь, особистісних та професійних якостей, необхідних для ефективного здійснення зазначеної діяльності [7, 12].

Необхідною умовою успішного здійснення професійної діяльності є наявність професіоналізму її суб'єктів, який, на думку Є.А. Клімова, полягає не лише у вигляді вищого рівня вмінь, знань і результатів людини в даній сфері діяльності, високого рівня навченості та умілості професіонала. Автор розуміє професіоналізм як певну системну організацію свідомості, психіки людини, яка включає такі компоненти [7]:

властивості людини як цілого (особистості, суб'єкта діяльності);

спрямованість, соціально орієнтовані мотиви, широкі конкретні мотиви та мотиви спрямовані на суміжні предметні сфери;

ставлення до зовнішнього світу, до людей, до професійної діяльності в цілому;

ставлення до себе, особливості саморегуляції;

креативність (творчість), її особливості, прояви;

інтелектуальні риси індивідуальності;

операторні риси індивідуальності (вмілість, готовність до дій, виконавчі властивості);

емоційність, її особливості та прояви;

особливості усвідомлення спорідненості (близької чи віддаленої) власної професії з іншими;

уявлення про складні здібності, сполучення особистісних якостей, що можливо очікувати в даній єдності у професіонала (іноді протилежних, на перший погляд несумісних);

усвідомлення того, які якості дана професія розвиває у людини, або яким дає можливість проявитися та які пригнічує;

уявлення свого місця у професійній єдності.

Поряд із цим А.К. Маркова тісно пов'язує професіоналізм із ефективністю праці, тобто як досягнення достатньо високого соціально значимого результату, отримання продуктів праці (матеріальних, духовних), що відповідають вимогам суспільства [9].

Крім того, автор розглядає поняття професіоналізму в контексті та у порівнянні понять результативність, ефективність та оптимальність праці.

Результативність визначається як наявність результату, підсумків праці, які можуть бути позитивними (запланованими) та негативними (випадковими).

Ефективність – відповідність отриманого результату поставленим цілям і завданням. Автор вважає, що ефективність є більш вузьким поняттям, ніж результативність, тому що охоплює лише позитивні результати і визначається або кількістю затрат, необхідних для отримання певного результату, або результатом при певних затратах. Крім того, в загальному визначенні ефективність також визначається як відносний ефект, результативність процесу, операції, що визначаються як відношення ефекту, результату до затрат, які забезпечили його отримання [9, 13].

Оптимальність – досягнення найкращого результату в даних умовах при мінімальних затратах часу і зусиль учасників, вона є вужчою, ніж поняття ефективності. Але значення оптимальності для діяльності є дуже суттєвим, визначається, що будь-яка праця стає більш ефективною при оптимальному темпі роботи, який має бути дещо нижчим за максимальні можливості організму людини [9, 13].

Також розрізняють предметні та психологічні (особистісні), об'єктивні та суб'єктивні показники ефективності діяльності. Вони є важливими для підвищення об'єктивності її оцінки, врахування як предметно-технологічних показників, так і суб'єктивних, які відображають ступінь включеності різних сторін та рівнів психіки людини у здійсненні діяльності, активізацію не лише когнітивних здібностей особистості, але і роль мотиваційно-вольових компонентів,

Питання психології

зацікавленість людини працею та задоволеність її процесом та результатами.

Тобто можливо зазначити, що дані показники мають бути враховані при формуванні системи оцінювання результатів праці поряд із визначенням аспектів оптимальності певної професійної діяльності, а з'ясування ефективності праці працівників здійснюється за допомогою оцінки їх діяльності [13, 14].

Оцінка будується на основі важливих для даного виду професії критеріях, які є мірилом оцінки, її оптимальності, і здійснюється за певними показниками. Для здійснення оцінки використовуються певні методи і техніки оцінювання як кількісні, так і якісні.

Поряд із оцінкою ефективності особистості у професійній діяльності в сучасній психологічній літературі розглядається оцінка успішності у діяльності.

Успіх у професійній діяльності передбачає володіння її операціональною, організаторською, психологічною та моральною сторонами, а також узагальненими професійними знаннями і готовністю до реалізації оптимальних способів виконання трудових завдань та проявляється в досягненні працівником значимої цілі, у подоланні або у перебудові умов, що заважають її досягненню [13, 14].

Військово-професійна діяльність є одним із видів професійної діяльності, тому її оцінка повинна здійснюватися у відповідності до найважливіших її критеріїв (ефективність та успішність) за значимими показниками, які включають показники: професійної мотиваційної сфери; рівня професійних знань, навичок, умінь, виконання завдань та обов'язків; інтегральні показники діяльності.

В основу атестування та оцінки військовослужбовців контрактної служби у Збройних Силах України були покладені розроблені Департаментом кадрової політики методичні рекомендації (оцінна карта військовослужбовця), які враховують основні моменти військово-професійної діяльності і можуть певною мірою розглядатися як об'єктивний критерій ефективності діяльності контрактників [10]. Однак система оцінювання, з використанням зазначених

показників, потребує додаткового дослідження на науковому і міждисциплінарному рівнях, враховуючи надбання військової, психологічної, педагогічної та інших наук.

Висновки:

1. Професіоналізація, професійний розвиток та професійне становлення військовослужбовців являють собою взаємопов'язані процеси, які характеризують входженням у професію, зміни їх під впливом умов військово-професійної діяльності, формування професійно важливих та особистісних якостей, що відбуваються впродовж їх професійного життя і характеризуються етапністю або стадійністю. Професіоналізація військовослужбовців в основному охоплює етапи: вибору професії, професійної підготовки; адаптації; первинної, вторинної професіоналізації та майстерності, які охоплюють в середньому проміжок від 1 до 25 років служби в армії.

2. Професійна діяльність військовослужбовців відбувається в умовах: полігонів, танкодромів, на стрільбищах, в парках бойової техніки та бойових робочих місцях, що знаряддями їх праці виступають озброєння та військова техніка, які є небезпечними для життя та здоров'я людини. Отже, вони в процесі військово-професійної діяльності постійно перебувають під впливом стресу, який призводить до негативних станів, знижує їх активність, працездатність та впливає на ефективність діяльності в цілому. Тобто можливо стверджувати, що діяльність та професіоналізація військовослужбовців в складних, напружених, екстремальних або надекстремальних умовах, які є ознаками особливих умов діяльності.

3. Військово-професійна діяльність є одним із видів професійної діяльності, тому її оцінка повинна здійснюватися у відповідності до найважливіших її критеріїв (ефективність та успішність) за значимими показниками, які включають показники: професійної свідомості; професійної мотиваційної сфери та професійної спрямованості; ставлення військовослужбовців до аспектів життя та професії; рівня професійних знань, навичок, умінь, виконання завдань та обов'язків;

Питання психології

інтегральні показники діяльності. Зазначені показники повинні бути відображені в методичних рекомендаціях з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України, які необхідно розробляти на основі

дослідження системи оцінювання військовослужбовців на науковому і міждисциплінарному рівнях, враховуючи надбання військової, психологічної, педагогічної та інших наук.

Література

1. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Л. М. Артюшин, С. П. Мосов, О. Р. Охременко. — К. : Хімджест, — 2004. — 94 с.
2. Біла книга 2007: оборонна політика України. — К. : МОУ, 2008. — 120 с.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно—сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж. П. Вірна. — Луцьк : Вежа, 2003. — 319 с.
4. Воляннюк Н. Ю. Психологічні основи професійного становлення тренера-викладача : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Воляннюк Наталія Юріївна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. — К., 2006. — 411 с.
5. Зеер А. В. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / А. В. Зеер. — 3-е изд., перераб., доп. — М. : Академ. Проект : Фонд "Мир", 2005. — 336 с.
6. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности : [учеб. пособие для студентов вузов] / Е. М. Иванова. — М. : ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
7. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов. — М. : Знание, 1983. — 95 с. — (Серия "Педагогика и психология").
8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. — М. : [б. и.], 1995. — 304 с.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
10. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України : розроб. у відповідності до вимог наказу М-ва оборони України від 07.02.2006 р. № 63 "Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України" : затв. директором Департаменту кадрової політики М-ва оборони України від 18.05.2006 р. / М-во оборони України. — К., 2006. — № 226/НМЦ/1982.
11. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Митина Л. М. — М. : Москов. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : НПО "МОДЭК",
12. Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М. : Политиздат, 1990. — 494 с.
13. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности : (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / [Анисимов С. А., Бондаренко В. Н., Буянов В. И. и др.] ; под. ред. А. А. Деркач. — М. : Красная площадь, 1996. — 400 с.
14. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебник / Н. В. Самоукина. — М. : Тандем, 1999. — 352 с.
15. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. — Репр. воспр. изд. 1982 г. — М. : Логос, 2007. — 189 с.