

Назарук О. М., аспірант кафедри авіаційної психології Гуманітарного інституту Національного авіаційного університету (м. Київ)

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКА СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В даній статті розглядаються основні положення вітчизняних психологічних теорій діяльності. Зроблений аналіз сучасної теоретичної моделі діяльності, у якій відображаються спільні для будь-якої діяльності компоненти. Розглянутий процес формування соціально-психологічної компетентності в професійній діяльності.

Ключові слова: соціальна компетентність, професійна компетентність, соціально-психологічна компетентність.

В данной статье рассматриваются основные положения отечественных психологических теорий деятельности. Сделан анализ современной теоретической модели деятельности, в которой отображаются общие для разных видов деятельности компоненты. Рассмотрен процесс формирования социально-психологической компетентности в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: социальная компетентность, профессиональная компетентность, социально-психологическая компетентность.

The substantive provisions of domestic psychological theories of activity are examined in this article. The analysis of modern theoretical model of activity was done, in which general components for different activities are reflected. The process of forming social-psychological competence was considered activity.

Key words: social competence, professional competence, social - psychological competence.

Найважливішими складовими професійної діяльності людини є її психологічні якості. Їхній розвиток і інтеграція в процесі професійного становлення приводять до формування цілої системи професійно важливих якостей. Проблеми підвищення ефективності професійної діяльності актуальні для будь-якого часу й будь-якої соціально-економічної формації, особливо їх значимість зростає в кризовий період. Адже надійність і стабільність роботи комерційних підприємств, здатність долати складні напружені ситуації й запобігати виникненню деяких типів таких ситуацій залежить від рівня сформованості у співробітників професійно - значимих якостей, до складу яких входить і соціально-психологічна компетентність.

Особливе значення сформованість соціально-психологічної компетентності має для такої категорії службовців, як співробітники спецпідрозділів. Термін "спеціальний підрозділ" використовується стосовно до підрозділів служби безпеки, результатом роботи яких є матеріали зовнішньої розвідувальної діяльності, достовірні й незалежні від інших джерел спеціальна інформація. Тобто інформація, яка необхідна для прийняття рішень в області розробки конкурентних переваг,

нових технологій, а також безпеки комерційної інформації.

Отже, метою та завданням даної статті є аналіз теорій про професійно-значимі якості в цілому та соціально-психологічної компетентності в професійній діяльності служби безпеки сучасних підприємств зокрема.

Аспекти проблеми діяльності на різних етапах розвитку психології, як розгалуженої системи науково-практичного знання, представлені різними науковими школами.

Початок 20- го сторіччя - Л.С. Виготським позначені контури діяльнісного підходу в психології. У цей же період психотехніки (фахівці із психології праці на початковому етапі її розвитку) розробляють професіографічний зміст різних видів трудової діяльності й намагаються розв'язати питання професійної придатності людини до праці. Фактично вони розглядають працю, як трудову діяльність, але при цьому не бачать зв'язок з діяльнісним підходом у психології.

Середина 20- го сторіччя - С. Л. Рубінштейн висунув і розвив систему ідей суб'єктивно-діяльнісного напрямку в психології, А. Н. Леонтьєв розробив загально - психологічну теорію діяльності.

Фахівцями із психології праці Н.Д. Левітовим, Ю.Б. Котеловой, К. К. Платоновим та ін. праця починає

розглядатися з боку її психологічних компонентів; виділяються індивідуально-особистісна й соціально-особистісна проблематика праці як трудової професійної діяльності; ставляться проблеми пристосування особистості до праці, праці до особистості, особистості до особистості в праці.

Остання чверть 20-го сторіччя - Б.Ф. Ломов обґрунтовує необхідність застосування системної методології в психології й системного підходу в дослідженні діяльності.

Кінець 20-го сторіччя відзначений істотним внеском у розробку проблеми діяльності трьох наукових шкіл.

В. Д. Шадріковим, який розвивав системний підхід у дослідженні діяльності, була розроблена психологічна теорія системогінеза професійної діяльності і по-новому поставлені питання психології індивідуальної діяльності людини та її здібностей.

А. В. Брушлинським, який розвивав суб'єктно-діяльнісне направлення у психології, була розроблена теорія діяльності, дії й психічного як процесу. Він акцентував увагу на цілісності, єдності й інтегральності суб'єкта, як основи для системності проявлення всіх його психічних якостей у мінливому суспільстві й у спільній трудовій діяльності.

Ваговим науковим вкладом у розробку проблеми діяльності зробив Е. А. Клімов. А саме його підхід до праці, як соціально значимій продуктивній діяльності людини і до людини, як до суб'єкта праці; виділення їм психологічних ознак праці і розробка класифікації праці у зв'язку з питаннями професійного самовизначення особи.

Діяльнісний підхід розробляв Б. Г. Ананьев. Він намітив ієрархічну систему видів діяльності людини і ввів розчленоване уявлення про суб'єкта діяльності, виділивши його в організації «молярній» і «молекулярній» рівні, що співвідносяться з особистими і індивідуальними характеристиками [16, с.16-17].

Психологічну сутність професійної діяльності вивчали Ю. Б. Котелова, К. К. Платонов, Н. Д. Левітов, Е. А. Клімов, Б. Ф. Ломов та ін. Е. А. Клімов розглядає психологічну сутність діяльності як галузь знання, яка вивчає умови, шляхи й методи психологічно обґрунтованого рішення

практичних завдань [9]. Роботи Н. Д. Левітова присвячувалися вивченню психічних процесів у трудовій діяльності з метою підвищення ефективності праці й формуванню професійно значимих якостей особистості [11].

Термін "професійно значимі якості" має неоднозначне трактування у вітчизняній науці.

З погляду Б. Г. Ананьєва, вивчення людини, як суб'єкта праці, не може обмежитися характеристиками підготовленості, досвідченості, майстерності, продуктивності і якості виконуваної в цей момент роботи. Важливо визначити можливості подальшого розвитку трудової діяльності людини, внутрішні сили особистості, значимі для підвищення продуктивності праці в умовах удосконалювання самого виробництва. Тут підкреслюється, що при визначенні професійно значимих якостей необхідно враховувати не просто суму тих або інших якостей, а їх певну структуру, функціональний склад і різні комбінації, у яких є можливість нерівномірного розвитку окремих компонентів і їх проявлення у конкретній професійній діяльності. Структура людини, як суб'єкта діяльності, утворюється з певних властивостей індивіда й особистості, які відповідають предмету і засобам діяльності. Відносно до них неможливо охарактеризувати будь-яку властивість людини як суб'єкта.

В. Д. Шадріковим професійно важливими якостями називаються "індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й успішність її освоєння", при цьому автор включає в це поняття й здібності.

На думку Б. А. Душкова, А. В. Корольова, Б. А. Смірнова, професійно значимі якості є одним з найважливіших факторів професійної придатності, вони не тільки побічно характеризують певні здібності, але й органічно входять у їхню структуру, розвиваючись у процесі навчання й діяльності.

У дослідженнях В. Л. Марищука професійно значимі якості розуміються як окремі динамічні риси особистості, певні психічні й психомоторні властивості (що виражаються рівнем відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, відповідні вимогам професії до

людині, які сприяють успішному оволодінню цією професією.

А. А. Деркач і Н. В. Кузьміна визначають професійно значимі якості як "прояв психологічних особливостей особистості, необхідних для засвоєння спеціальних знань, здібностей і навичок, а також для досягнення суспільно прийнятної ефективності в професійній праці". Ці особливості, на думку вчених, містять у собі властивості: інтелектуальні (мислення), моральні (поведінка), емоційні (почуття), вольові (здатність до самоврядування), організаторські (механізм діяльності) [5].

Професійно значимі якості співробітника формуються в процесі професійної взаємодії. Особливий вплив на формування професійно значимих якостей надає професійна система, у якій працює співробітник.

У роботах М. Т. Громковой особлива увага приділяється численним професійним системам, що традиційно існують і ті, що знову з'явилися. Вона вважає, що останнім часом складається нова культура взаємодій, відносин, діяльності, яка виростає із традицій і перетворюється в результаті якісних змін у життєдіяльності соціуму. Комбінація традицій і інновацій - головна соціокультурна норма відносин старого й нового, яка виключає їхнє протиставлення й стверджує їхню додатковість. Серед факторів, що визначають інноваційний стан сучасного професійного соціокультурного простору, М.Т. Громова виділяє наступні:

- нова логіка формування світогляду;
- суб'єктна позиція в соціальних взаємодіях;
- толерантність у соціальних стосунках;
- самоорганізація в життєдіяльності [6, с.296-297].

Останнім часом співробітникам служби безпеки на сучасному підприємстві доводиться працювати в умовах соціальної нестабільності. Особливий вплив на формування особистості справляє криза соціальних, ідейних і моральних ідеалів, корумпованість урядовців, співробітників управлінського апарата, правове свавілля в суспільстві, війна законів, розбіжність у тлумаченні законів, невиконання законів, низька соціально-правова захищеність співробітників правоохоронних органів у ЗМІ. Але дана ситуація в Україні може робити не тільки руйнівні впливи на

співробітника служби безпеки, але й сприяти підвищенню свідомості життя, соціальної зрілості, формувати соціально-психологічні якості особистості.

М. Андреева під соціально-психологічними якостями особистості розуміє якості, які формуються в спільній діяльності з іншими людьми, а також у спілкуванні з ними. Вона вважає, що й той, і інший ряди якостей формуються в умовах тих реальних соціальних груп, у яких функціонує особистість. У своїх дослідженнях М.Андреева соціально-психологічні властивості зводить у чотири групи:

- ті, що забезпечують розвиток і використання соціальних здібностей (соціальної перцепції, уяви, інтелекту, характеристик міжособистісного оцінювання);
- групи, що формуються у взаємодії членів групи і в результаті її соціального впливу;
- більш загальні, пов'язані із соціальною поведінкою й позицією особистості (активність, відповідальність, схильність до допомоги, співробітництва);
- соціальні властивості, пов'язані із загально психологічними й соціально психологічними властивостями (схильність до авторитарного або демократичного способу дії й мислення, до догматичного або відкритого відношення до проблем і т.п.) [2].

Дослідження М. Кяерста є дуже інформативними з погляду змістовного наповнення феномена соціально-психологічної компетентності. Виходячи із запропонованої їм схеми компонентів компетентності й ряду дефініцій цього поняття, можна в такий спосіб охарактеризувати можливі ракурси розгляду соціально-психологічної компетентності. Соціально-психологічна компетентність, як компонент якої-небудь професійної компетентності, наповнюється конкретним змістом лише в контексті певної діяльності й відповідної проблематики.

Соціально-психологічна компетентність фахівця має свої передумови (сюди входять соціально-психологічні ресурси людини, такі як, цінності, переконання, установки, здатності, мотиви, знання в області соціальної психології, різноманітний досвід участі в соціальному житті); залежить від конкретного виду професійної діяльності (від тих завдань, які вирішуються в даній

діяльності, від тих ситуацій, які там виникають, від їхньої складності, динамізму, керованості); проявляється в конкретних результатах даної діяльності (маються на увазі зовнішні результати, пов'язані з якістю розв'язання тих або інших ситуацій, і внутрішні результати суб'єкта діяльності - його задоволеність даним результатом).

Соціально-психологічна компетентність виражається в здатності людини усвідомлювати й контролювати свою соціальну поведінку, розуміти поведінку інших, розуміти психологічні механізми виникнення того або іншого емоційного стану, володіти механізмами саморегуляції, необхідними для успішного виконання даної діяльності, у здатності бачити соціально-психологічні проблеми у своїй діяльності, умінні їх формулювати й шукати шляхи їх адекватного розв'язання [13].

Сам процес професійного становлення опосередкований професійно значимими видами діяльності й соціальною ситуацією. У самому загальному випадку можна виділити наступні професійно важливі якості: спостережливість, образну, рухову й інші види пам'яті, технічне мислення, просторова уява, уважність, емоційну стабільність, рішучість, витривалість, пластичність, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль та ін. Зеер Є.Ф. вважає, що в процесі багаторічного виконання однієї й тієї ж професійної діяльності відбувається кардинальна перебудова психологічної структури особистості. У фахівця розвиваються професійно важливі якості [8].

В епоху політичної й економічної нестабільності в нашій країні збільшилася кількість рейдерських захватів підприємств. Особливу небезпеку становлять спроби деяких комерційних структур скористатися складним фінансовим становищем підприємств для перерозподілу власності з метою відчуження їх майна й земельних ділянок. Так, наприклад, багато українських підприємств, що є лідерами української високотехнологічної промисловості, протягом останнього часу працюють у режимі воєнного часу. Територію даних підприємств патрулюють сотні працівників і десятки озброєних фахівців служби безпеки, які запобігають спробам силового захвата підприємства.

У даних умовах роботи комерційних підприємств набір психологічних професійно важливих якостей співробітників спеціальних підрозділів включає такі компоненти, як емоційна стійкість, гнучкість і асоціативність мислення, оптимальна мотивація, здатність аналізувати й переосмислювати досвід попередньої діяльності, системний підхід до розв'язку проблеми, соціально-психологічна компетентність.

Соціально - психологічна компетентність співробітника служби безпеки включає такі компоненти, як здатність аналізувати й переосмислювати досвід попередньої діяльності; системний підхід до розв'язання проблеми, аналіз поточної ситуації з погляду прогнозування можливих наслідків; стійкість розумової діяльності в складних ситуаціях; (вольова якість). Крім розвинених вольових якостей важливим є вміння діяти в ситуаціях, неурегульованих законом, бути емоційно стриманим у ситуаціях провокації (образа честі, гідності й т.п.), уміти володіти ситуативними емоціями.

Вплив професійної діяльності на розвиток особистості вивчав С. Л. Рубінштейн. Він розглядав питання про те, як проявляються, позначаються дії людини не на результатах цих дій, а на самої людини, С. Л. Рубінштейн розглядає перетворення дій, вчинків у рису характеру. Не тільки здатності, як деякі "згустки вдосконалювання" його діяльності, але й сам характер, тобто серцевина особистісної визначеності, формується в діяльності. Відношення людини до навколишнього, що виражається в мотивах, проявляючись у дії, у його справах і вчинках, через них закріплюється й, стаючи звичним, переходить у відносно стійкі риси й властивості характеру, затверджував С.Л. Рубінштейн. Його основний висновок: активність особистості й діяльність різняться. Ця позиція протилежна позиції А. Н. Леонтьєва, який виводить особистість із діяльності, не бачить у ній нічого іншого, крім структури діяльності. Із центрального методологічного принципу С.Л. Рубінштейна випливає ряд конкретних висновків: активність різних особистостей по-різному співвідноситься з їхньою діяльністю. Різні особи в неоднаковій мірі

здійснюють себе в діяльності. Особливо необхідна діяльність має різні характеристики в плані розвитку особистості (наприклад, монотонна, одноманітна праця, що складається із примітивних операцій, не веде до розвитку особистості) [1, с.216].

Слід також констатувати, що будь-яка професійна діяльність деформує особистість, приводить до утворення соціально й професійно небажаних якостей, рис характеру. Дослідження професійного становлення педагогів призвели до виділення наступних деформацій: авторитарності, педагогічного догматизму, індиферентності, консерватизму, рольового експансіонізму, соціального лицемірства. Серед працівників соціальної сфери, правоохоронних органів, лікарів, учителів, менеджерів часто зустрічаються наступні деформації: авторитарність, агресивність, консерватизм, соціальне лицемірство, емоційна індиферентність. У професійній діяльності співробітників служби безпеки до деформації особистості ведуть наступні фактори:

1. Робота небезпечна "на грані" закону.

Може народжувати страх за себе й долю всієї родини. Для її виконання потрібно: сміливість, впевненість у собі, активність, обережність, цілеспрямованість і сила волі; специфічні інтелектуальні якості: гнучкість і швидкість розуму, здатність до аналізу, стійкість розумової діяльності в складних ситуаціях і т.п. Крім розвинених вольових якостей, важливим є вміння правильно діяти в ситуаціях, неурегульованих законом. Негативні якості: боягузтво, прямолінійність, емоційно-вольова нестійкість.

2. Робота, що не має схвалення з погляду пануючої моралі.

Викликає почуття самотності, замкнутості, підозрілості, психічну втому. Сприяє формуванню професійної деформації особистості.

Для подолання цього потрібно: самостійність мислення. Переконаність і стійкість характеру, розвита воля, здатність протистояти пануючій моралі, володіння навичками саморегуляції свого психічного стану. Необхідна відповідна мотивація вибору професії, розвинутих інтересів і зацікавленості, наявності задоволення працею.

3. Робота в якийсь час може бути прихованою, таємницею.

У певних випадках у характер роботи не повинні присвячуватися навіть самі близькі люди. Фактично мова йде про "подвійне життя". У зв'язку з цим посилюється почуття самотності, відчувається постійна сторожкість, але в той же час, скритність забезпечує, як безпеку самого співробітника, так і успішність виконання їм професійної задачі.

Необхідно проявляти: обережність, спритність, пильність, уміння не виділятися, самоконтроль і самовладання. Протипоказання: невміння управляти своїми почуттями, балакучість, хвалькуватість.

4. Робота, яка виконується поодиноці .

Навіть якщо співробітник працює в команді, слід покладатися, насамперед , на свої знання, досвід і здоровий глузд. Розуміти, що єдиною особою, на поради якого він може розраховувати в критичній ситуації - є він сам.

Необхідність діяти самостійно вимагає наступних якостей: самостійності, критичності, гнучкості мислення, сміливості, здатності самостійно приймати й виконувати рішення, ініціативи, наполегливості, дисциплінованості, гарної пам'яті, об'єктивності в оцінках, персональній відповідальності, прагнення до постійного вдосконалювання свого професійного рівня підготовки.

Протипоказання: нерішучість, інертність, нездатність до самостійного аналізу й прийняттю рішень. Робота буває циклічна по своїй інтенсивності. Це проявляється в нерівномірності напруги психіки при щоденному виконанні службових функцій. Також до протипоказань можливо віднести феномен "нудьги", коли співробітник почуває, що йому нема чого робити, рухи стають млявими, він бродить із кута в кут, або просто сидить, розвалившись у кріслі [12].

Таким чином можна зробити висновок про те, що в процесі освоєння діяльності індивідуальні якості суб'єкта формуються в підсистему професійно важливих якостей або в підсистему важливих якостей, тобто якостей, що впливають на ефективність діяльності. Приведені в даній статті приклади не вичерпують усіх особливостей прояву соціально-психологічної компетентності. Професійна діяльність

Питання психології

співробітника служби безпеки, як правило, носить колективний характер, протікає й підготовлюється в присутності інших людей і при їхній участі. На формування взаємостосунків між співробітниками в команді впливають об'єктивні і суб'єктивні фактори, а також соціально-психологічні фактори. Одним з таких факторів є

соціально-психологічний феномен лідерства. Феномен лідерства в даній статті не розглядається, хоча лідерство в професійних групах і колективах слід розглядати як соціально необхідний, природний процес самоврядування й координації взаємодій і взаємостосунків між співробітниками у зв'язку із цілями й задачами діяльності.

Література

1. Абульханова – Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980.- 334 с., С. 216.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. - М.: Наука, 1994.- 211с.
3. Архипова С.П. Професійна компетентність і професійність соціального працівника: сутність і шляхи розвитку. //Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2004. - №2.
4. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник.-2-ге вид., перероб. і доп.-К.: Знання, 2008. - 655 с.
5. Бондаренко. О.В. Содержание понятия «Профессионально значимые качества» в отечественной науке. http://science.ncstu.ru/articles/hs/14/07.pdf/file_download
6. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: Учебное пособие для вузов.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.-415.- (Серия «Педагогическая школа. XXI век»), С. 296-297.
7. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 /; Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2005. — С.18 .
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для вузов.-М.:Гриф, 2008.- 336 с., С. 2-3, 27.
9. Климов Е. А. Психология труда как область знаний, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия.// Психология профессионала. М.-Воронеж, 1996, - 345 с.
10. Коновалова Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителя ОВД и методы её развития. – Дис...канд. психол. наук. – М., 2004. – 235 с .
11. Левитов Н. Д. Психология труда. Учебное пособие.-М.:Учпедгиз, 1973. – 340 с.
12. Меликов А.Э. Профессионально-психологические особенности телохранителя. <http://www.ruszashita.ru/files/pri004.doc>
13. Минкина О.В. Сущность и содержание понятия социально-психологической компетентности специалиста социальной работы. http://science.ncstu.ru/articles/hs/13/31.pdf/file_download
14. Орбан-Лембрик Л. Е. Особистість у контексті соціально-психологічної парадигми // Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні / За ред. Максименка С. Д., Шайгородського Ю. Ж. та ін. – К., Український центр політичного менеджменту, 2003. – С. 378 – 391.
15. Петровская Л.А. Коммуникативность в общении. – М.: Наука, 1989. – 216 с.
16. Суворова Г.А. Психология деятельности. Учебное пособие для студентов психологических и педагогических вузов.-М.: ПЕРСЭ, 2003. –176с., С.16-17.