

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЕКСПЛІЦИТНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА НА ПІДЛЕГЛИХ

У статті знайшли своє відображення складові професійної компетентності прикордонного керівника, що визначають його готовність до вирішення функціональних завдань із застосуванням експліцитного психологічного впливу на персонал Державної прикордонної служби України. Описано методи експліцитного психологічного впливу: індивідуалізована увага, надихальна мотивація, інтелектуальне стимулювання, харизматичний вплив. Визначено та проаналізовано кореляції між рівнем реалізації методів експліцитного психологічного впливу прикордонного керівника на підлеглих і позитивними змінами, що відбуваються в процесі особистісного професійного розвитку персоналу за сприяння прикордонного керівника.

Ключові слова: експліцитний вплив, професійна компетентність, методи перетворювального лідерства, прикордонний керівник, професійний розвиток персоналу.

В статье нашли своё отражение составляющие профессиональной компетентности пограничного руководителя, которые определяют его готовность к решению функциональных задач с применением эксплицитного психологического влияния на персонал Государственной пограничной службы Украины. Описаны методы эксплицитного психологического влияния: индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние. Определены и проанализированы корреляции между уровнем реализации методов эксплицитного психологического влияния пограничного руководителя на подчиненных и позитивными изменениями, которые происходят в процессе личностного профессионального развития персонала при содействии пограничного руководителя.

Ключевые слова: эксплицитное влияние, профессиональная компетентность, методы превращающего лидерства, пограничный руководитель, профессиональное развитие персонала.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Тільки прикордонний керівник, який озброєний знаннями і вміннями щодо людської природи, здатен будь-який функціональний вплив реалізувати одночасно і як вплив, що є експліцитним психологічним впливом (далі – ПсВп) – орієнтованим на особистість, на її розвиток.

Цей ПсВп відрізняється спрямованістю та змістом. Гуманістичний зміст експліцитного ПсВп прикордонного керівника на підлеглих спрямований на розвиток як особистості прикордонника, так і прикордонного колективу у цілому.

Змісту експліцитного ПсВп, як ми вже підкресливали, може бути будь-який вплив (управлінський, виробничий, соціальний, педагогічний тощо). Спрямований на вирішення функціональних завдань, такий вплив здійснюється одночасно як в інтересах особистості, так і групи, містить у собі професійно- та особистісно-розвиваючий зміст.

Вплив може бути і власне експліцитним ПсВп. У цьому випадку він безпосередньо спрямований на розкриття творчого потенціалу особистості, на розвиток акмеологічних інваріантів професіоналізму прикордонника, на його психологічну підтримку.

Але експліцитний ПсВп (людинознавчий, особистісно-орієнтований) вплив – це не механічний, а свідомо

побудований процес. Це спеціальне управлінське завдання. Ґрунтується воно у своєму рішенні на відповідну психологічну компетентність; на ціннісно-смысловий психологічний смисл, який закладає прикордонний керівник у своє управлінське рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано рішення даної проблеми і на які спирається автор. Психологічна компетентність – складова професійної компетентності сучасного прикордонного керівника. Професіоналізм у психології – інтегральна характеристика людини праці, яка відображає і фіксує рівень відповідності людини праці вимогам професії [1]. Професійна компетентність, професійна здатність людини означають її підготовленість до вирішення професійних (передусім функціональних) завдань. Психологічна компетентність – показник її підготовленості до вирішення завдань, що орієнтовані на людину, завдань експліцитного ПсВп.

У своєму дослідженні ми дотримуємося поглядів на зміст людинознавчої та психологічної компетентності, що досліджувались в роботах В. Шепеля, В. Маркіна і Л. Орбан-Лембрик [2; 5].

Мета статті. Охарактеризувати складові професійної компетентності прикордонного керівника, що визначає його готовність до вирішення функціональних завдань із

застосуванням експліцитного ПсВп на персонал Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ).

Виклад основного матеріалу дослідження. Психологічна компетентність – система людинознавчих знань (поглядів) і вмінь, що інтегровані на основі людиноцентричного (антропоцентричного) підходу, та, яка має психологічну (гуманістичну, особистісно-розвивальну) цільову спрямованість.

Психологічна компетентність містить дві складові: психологічна (людинознавча) навченість; психологічна (людинознавча) технологічність.

Структурно у зміст психологічної компетенції входять: філософська антропология і організаційна ідеологія; людинознавчі знання (банк людинознавчих знань); психологічні (людинознавчі) технології.

Людинознавче знання – це передусім знання людини (гуманітарне знання), а також будь-які природничонаукові, медичні і технічні знання, що адаптовані до практики роботи з людиною [3]. Психологія виступає тут як особливий розділ сучасного людинознавства. І одночасно – як основа, на якій ці знання інтегруються в єдину людинознавчу систему, що має гуманістичний зміст та особистісно-формувальну спрямованість.

Психологічні (людинознавчі) технології – цей системний вираз розвиненої психологічної компетентності. Це стрижень майстерності прикордонного управління, стилю прикордонного керівництва, траєкторії професійної прикордонної діяльності.

На рівні ДПСУ психологічного характеру можуть набувати й соціальні технології (демографічної політики, соціальної роботи тощо); управлінські технології (індивідуальної роботи з персоналом, конструювання робочої групи як соціально-психологічної спільноти, управлінського спілкування, самозбереження, іміджу тощо). Можна виділити й власне психологічні технології (самопізнання, самооцінки, саморозвитку, самореалізації, саморегуляції тощо).

У кожній управлінській, соціальній, психологічній технології реалізується цілий комплекс психологічних компетентностей, психологічних умінь і навичок, психологічних технологій (комунікативної, перцептивної, рефлексивної, інтерактивної тощо). Психологічна компетентність, таким чином, це особливий тип організації широкого спектру людинознавчих знань і вмінь на основі методології психології як науки. На основі

психологічної компетентності формуються такі системні людинознавчі професійні якості, як людинознавча (антропоцентрична) спрямованість особистості і професійне мислення.

Психологічна компетентність проявляється в результаті як здатність прикордонного керівника надавати управлінському рішення, управлінському впливу людинознавчий, психологічний зміст. Так ми приходимо до стратегічної мети сучасної управлінської діяльності: до оптимістичного, проєктувального підходу до роботи з персоналом, заснованому на вірі в людину, в її особистісні сили.

Психологічна (людинознавча) компетентність органічно може бути вписана в процес (і логіку) гуманітарно-технологічного розвитку персоналу ДПСУ. Вона пов'язана з широким спектром гуманітарного знання (людинознавства) і технологічними умінями й навичками (перцептивними, рефлексивними тощо) проявляється в діяльності персоналу ДПСУ практично як його психологічна культура. У цьому випадку ми розуміємо культуру не просто як сукупність групових норм, а як спосіб діяльності людини, яка «перевела» критеріальний зміст своєї свідомості, світогляду (синтез наукового та аксіологічного) на мову практичних дій і вчинків в конкретних професійних умовах [6].

Культура професійного мислення в усій своїй повноті виявляється у стилі керівництва персоналом ДПСУ і в лідерському статусі прикордонного керівника.

Експліцитному ПсВп найбільш відповідає демократичний стиль керівництва людьми, трансформаційне (перетворювальне) лідерство. Цей (перетворювальний) тип лідерства розроблений та описаний Б. Бассом і Б. Аволіо з співробітниками [7; 8].

Сутність поглядів Б. Басса і Б. Аволіо полягають у такому: у сьогодишньому надзвичайно насиченому конкуренцією і змінами світі недостатньо бути хорошим менеджером, треба ще стати успішним лідером. Успішним – це означає бути таким, який здійснює перетворювальну діяльність.

Лідери-перетворювачі побуджують прагнення послідовників до досягнення і саморозвитку. Вони прагнуть пробудити в людині бажання усвідомлювати ключові проблеми організаційного життя, своє місце в ньому, що призводить до підвищення впевненості послідовників у собі, побуджує в них зацікавленість питаннями професійних досягнень, особистісного зростання, організаційного розвитку.

Серед методів перетворювального лідерства переважають: індивідуалізована увага, надихальна мотивація, інтелектуальне стимулювання, харизматичний вплив. Ці методи, згідно Б. Басса і Б. Аволіо, складають чотири основні компоненти перетворювального лідерства. На наш погляд, вони безпосередньо пов'язані з усією структурою психологічної (людинознавчої) компетентності прикордонного керівника. І передусім з психологічними технологіями. Розглянемо поведінкові індикатори перетворювального лідерства (за Б. Бассом і Б. Аволіо [7; 8]).

В основі індивідуалізованої уваги є концентрація прикордонного лідера на діагностиці потреб і здібностей підлеглих, яка здійснюється з урахуванням їх індивідуальних особливостей. При цьому, прикордонний лідер одночасно делегує повноваження, консулює, навчає і забезпечує зворотний зв'язок з метою сприяння особистісному розвитку підлеглих.

Прикордонний лідер сприяє також зростанню впевненості підлеглих. Із її зростанням підвищується відповідальність персоналу передусім за свій особистісний розвиток, який, у свою чергу, позитивно корелює з домаганнями підлеглих у сфері їх професійної (прикордонної) служби.

Надихальна мотивація виявляється в тому, що прикордонний лідер вселяє бадьорість, підвищує оптимізм та ентузіазм підлеглих, передає їм своє бачення досяжного майбутнього. При цьому він забезпечує таке бачення (картину) майбутнього, яке стимулює активність підлеглих, спрямовану на досягнення ними найвищих рівнів виконання службових завдань та особистісного розвитку.

Інтелектуальне стимулювання передбачає спонукання підлеглих до нового погляду на старі методи і проблеми. Прикордонний лідер сприяє розвитку у підлеглих креативності та підкреслює необхідність переосмислення й повторної перевірки ними припущень, що є в основі проблем, які обговорюються. Причому, під час їх вирішення він опирається як на формально-логічні засоби, так і на інтуїцію. Нарешті, прикордонний лідер прагне розвивати у підлеглих інноваційний підхід до аналізу організаційних проблем і вибору стратегій їх вирішення.

Харизматичний вплив здатні здійснювати лідери, що мають бачення, усвідомлюють свою місію (призначення), досягають успіху, упевнені в собі і користуються довірою в оточення. Саме через це з ними активно ідентифікуються

(ім уподібнюються) їх підлегли.

Методи перетворювального лідерства («індивідуалізованої уваги», «надихальної мотивації», «харизматичного впливу») визначають у прикордонного керівника увесь зміст функціонального управління, професійного спілкування, сприяють переведенню організаційних цілей (цілей організації) в особисті цілі персоналу, сприяють підвищенню його самооцінки (задоволенню результатами служби), розвивають мотивацію, звеличують життєві та професійні цілі. Іншими словами, ці методи перетворювального лідерства є в основі експліцитного ПсВп прикордонного керівника на підлеглих.

Теоретичні положення, що зазначені вище, безпосередньо та логічно виводять нас на зміст і спрямованість емпіричного дослідження, яке включає два етапи:

1) виявлення рівня реалізації керівником методів «індивідуалізованої уваги» (ІУ), «надихальної мотивації» (НМ), «інтелектуального стимулювання» (ІС), «харизматичного впливу» (ХВ) щодо персоналу;

2) дослідження кореляції між рівнем реалізації зазначених вище методів експліцитного ПсВп прикордонного керівника на підлеглих і позитивними змінами, що відбуваються в процесі особистісного професійного розвитку персоналу за сприяння прикордонного керівника.

Дослідження проводилося на вибірці з 214 прикордонних керівників, які проходять службу в усіх напрямках ДПСУ. Стратегія дослідження:

1) рівень реалізації прикордонним керівником у своїй взаємодії з персоналом стильових компонентів (компонентів експліцитного ПсВп): індивідуалізованої уваги, надихальної мотивації, інтелектуального стимулювання, харизматичного впливу;

2) наявність взаємозв'язку зазначених стильових компонентів експліцитного ПсВп з прогресивними змінами, що виникають у процесі особистісно-професійного розвитку персоналу ДПСУ;

3) виявлення залежності позначеної прогресивної зміни у свідомості та поведінці персоналу ДПСУ із використанням керівником експліцитного ПсВп.

За рівнем реалізації прикордонними керівниками у взаємодії з персоналом ДПСУ методів перетворювального лідерства (ІУ-НМ-ІС-ХВ) виділилися дві групи керівників (табл. 1).

Реалізація перетворювального лідерства (методів ІУ-НМ-ІС-ХВ) у двох групах прикордонних керівників, у балах

Методи перетворювального керівництва	1 група (n=18)		2 група (n=18)	
	М	σ	М	σ
Індивідуалізована увага	4,21	0,41	3,02	0,69
Надихальна мотивація	4,25	0,44	2,94	0,63
Інтелектуальне стимулювання	4,30	0,68	2,88	0,67
Харизматичний вплив	4,26	0,64	2,91	0,58

Методи перетворювального лідерства (ІУ-НМ-ІС-ХВ) в 1-й групі представлені середніми балами в інтервалі від 4,21 до 4,30, що говорить про достатній рівень їх реалізації, тоді як в 2-й групі цей інтервал представлений від 2,88 до 3,02, що відображає загалом низький рівень реалізації методів під час взаємодії прикордонного керівника з персоналом.

Тепер, за логікою нашого дослідження необхідно виявити зв'язок між реалізацією прикордонним керівником експліцитного

ПсВп (методів ІУ-НМ-ІС-ХВ) і позитивними змінами в особистісно-професійному розвитку персоналу ДПСУ. Розглянемо для цього рівень активності прикордонних керівників щодо сприяння особистісному і професійному розвитку підлеглих. В результаті знову виділилися дві однорідні групи керівників з достатнім (1 група) і низьким (2 група) рівнем сприяння процесу особистісно-професійного розвитку персоналу ДПСУ (табл. 2).

Таблиця 2

Сприяння прикордонним керівником особистісно-професійному розвитку персоналу ДПСУ, у балах

Прояв активності керівника	1 група (n=25)		2-я група (n=25)	
	М	σ	М	σ
Сприяння процесу особистісно-професійного розвитку персоналу ДПСУ	4,21	0,53	2,86	0,64

Прикордонні керівники, які сприяють особистісно-професійному розвитку персоналу (а також реалізують експліцитний ПсВп): сприяють розвитку і формуванню у персоналу ДПСУ уявлень про їх професійний рівень; намагаються актуалізувати у персоналу ДПСУ мотиви досягнення успіху у професійній діяльності; сприяють зростанню потреб персоналу у професійній самореалізації та саморозвитку; залучають персонал ДПСУ до засвоєння нових алгоритмів вирішення професійних завдань; розширюють і розвивають професійні знання, уміння і навички персоналу ДПСУ; фіксують у свідомості прикордонників необхідність постійного підвищення професійної компетентності.

Прикордонники, яких очолюють керівники 1 групи (взаємодія з персоналом яких характеризується достатнім рівнем реалізації методів ІУ-НМ-ІС-ХВ, збагачено психологічним змістом), відмічають

задоволеність різними аспектами членства у прикордонному колективі; тоді як прикордонники, яких очолюють керівники 2 групи (стиль керівництва, експліцитного ПсВп яких відрізняється низьким рівнем реалізації методів ІУ-НМ-ІС-ХВ), частіше відмічають незадоволення різними аспектами членства у прикордонному колективі.

Наведений вище аналіз дає змогу зробити висновок про те, що прикордонники, яких очолюють керівники 1 групи, прагнуть зберегти членство в цьому прикордонному колективі і демонструють пріоритет професійних потреб служіння та професійної компетентності, на відміну від прикордонників, яких очолюють керівники 2 групи. Ці фахівці не прагнуть до збереження членства у прикордонному колективі і демонструють меншу вираженість потреб служіння, належність до професії та організації (табл. 3).

Таблиця 3

Рівні розвитку якостей прикордонних колективів, які були очолені керівниками двох груп, у балах

Оцінювана якість	1 група		2 група	
	М	σ	М	σ
Підготовленість до діяльності	9,09	1,39	7,71	1,63
Спрямованість	9,28	1,69	7,94	1,61
Організованість	9,73	1,77	8,35	1,87
Активність	9,19	1,42	8,29	1,69
Згуртованість	9,25	1,45	7,88	1,74
Інтегративність	8,87	1,98	7,34	1,22
Референтність	9,28	1,36	7,82	1,35

Якщо звернутися до змістовних характеристик, то слід зазначити, що прикордонні колективи, які очолюють керівники 1 групи, відрізняються: більшою підготовленістю до діяльності (прагненням більшості членів прикордонного колективу підвищувати свою професійну кваліфікацію); загальною спрямованістю (загальним баченням); організованістю; активністю; згуртованістю; інтегративністю; референтністю.

Постійний прояв у взаємодії з персоналом зазначених вище методів свідчить про те, що прикордонні керівники 2-ої групи постійно та усвідомлено реалізують експліцитний ПсВп. Проте, їх несистематичний прояв у поведінці прикордонного керівника свідчить про

недостатню усвідомленість цих принципів, недостатню сформованість психологічної компетентності. Як правило, це пов'язано з неадекватною, завищеною самооцінкою (див. табл. 3), що свідчить про недостатню професійну рефлексію в цього типу прикордонних керівників.

Результати емпіричного дослідження дають змогу зробити висновок про наявність тісного позитивного взаємозв'язку між реалізацією прикордонним керівником експліцитного ПсВп (за допомогою застосування відповідних методів) і прогресивними змінами, що виникають у персоналу ДПСУ в процесі його особистісно-професійного розвитку. Його характеристика є перспективою подальших розвідок у цьому напрямку.

Література

1. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
2. **Шепель, В. М.** Управленческая антропология : Человековедческая компетентность менеджера : [Энциклопедия] / Шепель В. М. – М. : Дом педагогики, 2000 – 543 с.
3. **Маркин, В. Н.** Личностно-ориентированный подход в работе с персоналом / Маркин В. Н. – М., 2004. – 161 с.
4. **Маркин, В. Н.** Психология управления / Маркин В. Н. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 273 с.
5. **Орбан-Лембрик, Л. Е.** Психология управления : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
6. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука : (Логико-методологический анализ) / Э. С. Маркарян. – М. : Мысль, 1983. – 284 с.
7. **Bass, B. M.** Transformational leadership: a response to critiques / Bass B. M, Avolio B. J. // Leadership theory and research: Perspectives and directions. – San Diego, 1993. – p. 49.
8. **Тичи, Н.** Лидеры реорганизации : (Из опыта амер. корпораций) : Сокр. пер. с англ. / Н. Тичи, М. Деванна. – М. : Экономика, 1990. – 203 с.
9. **Деркач, А. А.** Психологические характеристики госслужащих регионального управления и их личностно-профессиональное развитие / Деркач А. А., Дьячков В. М. // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы / Автор. кол. под ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 1996. – С. 39-58.

Kaliuzhnyi V. O. Deputy Rector

THE EMPIRIC RESEARCH RESULTS OF BORDERGUARD OFFICER'S EXPLICIT PSYCHOLOGICAL INFLUENCE ON THE PERSONNEL

The professional competence components which define the borderguard chief's readiness for effective functional tasks solving by utilizing the explicit psychological influence on the personnel of the State borderguard service of Ukraine have been reflected by the author in the article. The explicit psychological influence methods for professional activities improvement have been described in the article: individualized attention, inspiring motivation, intellectual stimulation, charismatic influence. The correlations between the level of borderguard chief's explicit psychological influence methods realization and the level of positive changes in the process of the individual professional personnel development in the State border guard service of Ukraine with the chief's assistance have been defined and analyzed by the author of the article.

Key words: explicit influence, professional competence, transforming leadership methods, borderguard chief, personnel professional development.