

ПРОФЕСІЙНІ ОЧІКУВАННЯ ОФІЦЕРА НА ЕТАПІ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Стаття присвячена вивченню особливостей професійних очікувань офіцера на етапі первинної професіоналізації. Визначені чинники активності, які виконують значущу функцію у створенні належних очікувань як підвалин сприйняття офіцерами професійного майбутнього.

Ключові слова: професійна мотивація, особистісні властивості військовослужбовця, професійна діяльність, професійне становлення, професійні очікування.

Статья посвящена изучению особенностей профессиональных ожиданий офицера на этапе первичной профессионализации. Определены факторы активности, которые выполняют значимую функцию в создании надлежащих ожиданий как основ восприятия офицерами профессионального будущего.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, личностные свойства военнослужащего, профессиональная деятельность, профессиональное становление, профессиональные ожидания.

Постановка проблеми. В умовах реформування Збройних Сил України гостро постає питання професійної активності офіцерів. Це зумовлено великою плінністю кадрів, необхідністю підвищення якісних показників праці офіцерів. Професійна діяльність (бойова підготовка) офіцерів нерідко відбувається в екстремальних умовах, які в певних випадках характеризуються небезпекою для життя та здоров'я, і потребує від особистості високого рівня розвитку індивідуально-психологічних якостей, сформованості професійно важливих якостей, готовності до виконання завдань за призначенням тощо. Мотивація успішної професійної діяльності за таких умов є важливим елементом забезпечення виконання службових обов'язків.

Отже, **актуальність** статті зумовлена такими необхідностями:

– встановлення особливостей прояву мотиваційних тенденцій офіцерів у діяльності (військовій службі);

– вивчення різних джерел активності офіцерів, які адекватно відображаються у індивідуальних стратегіях професійного зростання.

Метою статті є виявлення особливостей прояву мотивації як передумови для виникнення відповідних професійних очікувань у офіцерів Збройних Сил України на етапі їх первинної професіоналізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасні психологічні дослідження доводять, що мотивація є однією з фундаментальних проблем психології та одним з основних понять, яке використовується для пояснення рушійних сил поведінки особистості. З'ясовано, що складність і багатоаспектність проблеми

мотивації обумовлюється множинністю розуміння її суті, природи, структури, а також методів її вивчення [1, 2, 3].

Систематизація психологічних знань про діяльність людини показує, що її специфіка відображається у зміні мотивації та цілей професійної діяльності. У зв'язку з цим професійна мотивація містить як змістові, так і динамічні аспекти, які розкривають її процесуальні характеристики. При цьому змістові аспекти спрямовані на з'ясування змісту мотивації фахівця, а динамічні – на дослідження процесу трансформації мотивів у процесі професійної діяльності. Така регуляція поведінки особистості полімотивована, тобто відповідає одночасно не одному, а кільком мотивам. На полімотивованість діяльності вказують В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, С.Д. Максименко та інші вчені. В рамках даної статті сформулюємо визначення мотивації як динамічного процесу розгортання активності особистості офіцера у професійній діяльності на підґрунті структурованого впорядкування спонукальних сил, які визначають його здатність до організації й регуляції об'єктивно існуючих обставин та ситуацій у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація професійної діяльності на різних стадіях становлення професіонала має певні особливості, і це свідчить про те, що професійне становлення фахівця є динамічним процесом формування його як суб'єкта професійної діяльності. Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини. Протягом цього часу змінюються життєві і професійні плани, соціальна ситуація, провідна діяльність тощо [3, 4].

Сучасні психологічні дослідження доводять, що основою детермінації професійного становлення особистості є система зовнішніх стосовно суб'єкта, і внутрішніх чинників, співвідношення яких і визначає базову суперечність професійного розвитку [4, 5, 6]. Зовнішніми є професійні вимоги до індивіда і соціально-професійні можливості, які надаються йому у ході професіоналізації. До внутрішніх чинників належать професійні домагання і можливості індивіда, його зустрічні вимоги до умов професіоналізації.

Така система чинників є конкретизацією загальної соціальної ситуації розвитку особистості щодо вирішення завдань професіоналізації, і може бути названа ситуацією професійного становлення особистості, а професійно орієнтовані якості, які особистість знаходить у процесі професіоналізації, є системними щодо цієї ситуації. Ситуація професійного становлення особистості детермінує процес професійного розвитку не механічно й опосередковано, а відображається індивідом, може бути усвідомлена або відкинута.

На сьогодні найбільш відомими є такі моделі професійного розвитку особистості: онтогенетичні (вікові) та професійно-генетичні. В онтогенетичних моделях розглянуто професійний розвиток людини в контексті вікової періодизації її життя в цілому, у професіонально-генетичних цей розвиток пов'язують з періодом реального виконання особистістю певної професійної діяльності [4, 5, 6, 7].

Більшість періодизацій професійного розвитку спирається на хронологічний вік особистості.

У рамках концепції професійного розвитку особистості Ю.П. Поварьонкова хронологічною підставою для періодизації є "професійний вік" особистості [5].

Наприклад, Т.В. Кудрявцев виокремив два типи професійного становлення особистості, які принципово відрізняються особливостями перебігу самореалізації на всіх стадіях професійного онтогенезу – оптації, професійної освіти, професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації, професійної майстерності:

– традиційний тип – характеризується вираженими поведінковими стратегіями адаптивного порядку, які не виходять за межі наявного рівня життєдіяльності;

– тип, що розвивається – характеризується повною особовою реалізацією у професійній праці, вираженою

надрольовою професійною активністю, прагненням безмежної перспективи свого професійного зростання [4].

Зокрема, Є.О. Клімов обґрунтував таку професійно орієнтовану періодизацію:

стадія оптації (12–17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху;

стадія професійної підготовки (15–3 роки) – оволодіння знаннями, уміннями і навичками майбутньої професійної діяльності;

стадія розвитку професіонала (від 16–23 років до пенсійного віку) – входження в систему міжособистісних відносин у професійних спільнотах, подальший розвиток суб'єкта діяльності [7].

За В.І. Осьодло процес професійного становлення передбачає проходження офіцером шести етапів:

допризовної підготовки;

оптації;

професійного навчання;

оволодіння професійною діяльністю (первинної і вторинної професіоналізації);

майстерності;

звільнення та соціальної переадаптації.

При цьому найбільший інтерес становлять три стадії розвитку офіцера у процесі професійного становлення: первинна професіоналізація (22–30 років), вторинна професіоналізація (до 45 років) і стадія майстерності (до 55 років). Як зазначає В.І. Осьодло, така періодизація розвитку офіцера, діяльність якого відбувається в особливих умовах, є оптимальною і може бути використана у професійній підготовці офіцера на різних організаційно-управлінських рівнях [8].

Отже, професійне становлення особистості є циклічним процесом, що простежується у ході самостійної професійної діяльності. Основою професійного становлення є якісні і кількісні перебудови ситуації професійного становлення, які ініціює сама особистість. Саме тому важливо зрозуміти, які мотиви є передумовою для виникнення відповідних професійних очікувань у військовослужбовців на етапі їх первинної професіоналізації. Розглянемо це питання з позицій мотиваційного підходу у психологічній науці.

Власне процес очікування відображає свідомі чи несвідомі пріоритетні потреби у структурі особистості. Перед тим як задовольнити потребу або під час її задоволення офіцер, перебуваючи у стані очікування, уявно формує образ майбутнього

кінцевого результату, що діє як поштовх до активізації відповідного мотиваційного процесу, який і спонукає його до прийняття рішення та вибору засобів задоволення пріоритетної потреби.

Теорія очікувань ґрунтується на працях К. Левіна. Згідно із вченням про мотивацію мотивами є різні об'єкти, у яких індивід відчуває потребу, або квазіпотребами – наміри особистості. У психологічному аспекті потреба – це передусім внутрішнє спонукання до діяльності, тобто за умовами усвідомлення – мотив, тоді як намір – свідоме прагнення людини виконати певну дію і домогтися бажаного результату. Відчуваючи потребу в чомусь, особистість має намір здійснити вчинок, спрямований на задоволення цієї потреби, після вибору засобів для досягнення потреби здійснює його і перебуває у процесі очікування на бажаний результат [9].

Проте основним розробником концепції очікувань слушно назвати В. Врума, який вважає, що одним з інтегральних мотивів поведінки людини є передчуття та очікування успіху. Передчуття виконання завдання розглядається як важлива складова сучасних теорій мотивації. Відповідно до цього погляду, особистість постійно оцінює можливість досягнення обраної нею мети, використовуючи це передчуття для контролю за усіма своїми майбутніми вчинками. Модель мотивації В. Врума базується на схемі “очікування цінності”. Спрямованість очікування на цінність названа в ній “валентність”. На відміну від попередніх, у цій теоретичній конструкції виокремлено три взаємопов'язані види валентності: ситуація, дія і результат. Загалом мотиваційний процес розпочинається з оцінювання того, до якого результату приведе ситуація, якщо особистість своєю дією не втрутиться у неї (валентність ситуації). Потім визначається власна можлива дія, яка приведе до результату, що впливає на бажані наслідки або запобігає небажаним (валентність дії). Валентність ситуації та дії у вигляді визначення “цінність” задіяні у валентності результату, тобто сукупності ієрархічно розташованих значень привабливості наслідків, які, можливо виникнуть після ситуації чи внаслідок результату дії [9].

Наприклад, Дж. Райнор розробив модель мотивації, що враховує мотиваційний вплив передбачуваних майбутніх наслідків діяльності. У його працях досліджено ситуації, у яких особистість, орієнтуючись на

деяку майбутню мету, мала досягти певного результату проміжної діяльності – такої послідовності цілей, у якій досягнення попередньої мети було передумовою для досягнення наступної. Отож Дж. Райнор пропонує обернено пропорційну залежність між спонукою та очікуванням.

Досліджуючи вплив мотивації на незадоволеність очікувань людини, А. Маслоу наголошує на потребі осмислення особистістю реальності того, що відбувається довкола і що треба сприйняти як даність. Для цього важливо усвідомити суто людську рису-якість – прагнути до більшого, відмовитися від мрії про постійне та безперервне щастя. Поте не варто у ролі збудника поведінки особистості розглядати емоції та почуття, які особистість переживає у певний момент. Якщо уявити всі задоволення, пов'язані із задоволенням деякої потреби в минулому, то після цього спонукаючий характер мотивів-образів цієї потреби просто зникає. Спонукальний вплив образів існує не для того, щоб викликати конкретне переживання, а задля передбачення окремих переживань. Саме очікування переживань на тлі бажаного задоволення, а не задоволення створює імпульс для досягнення мети [11].

Людині важко усвідомити конкретні мотиви своєї активності, які здебільшого неповністю осмислені. Особистість завжди здатна раціонально пояснити причини своєї поведінки, своїх дій, хоча не завжди визначить справжній мотив. Мотиви, будучи пов'язаними зі свідомістю, знаходять своє психологічне втілення в особливій формі – емоційному забарвленні дій.

Усвідомлюваним, емоційно забарвленим мотивом який безпосередньо впливають на стан і зміст очікувань особистості, пов'язаних із професійним зростанням, вважають інтерес – мотив, у якому проявляється пізнавальна потреба. Для офіцерів інтерес має значення у розрізі глибшого пізнання специфіки військової діяльності. Задоволення інтересу здебільшого приводить не до його згасання, а до внутрішньої перебудови, збагачення і поглиблення зацікавленості, формує виникнення нових інтересів, що відповідають вищому рівню пізнавальної діяльності. Отже, інтереси діють як постійна спонука механізму пізнання, у тому числі і як мотив особистості до поглиблення знань і водночас як відповідне бажання і прагнення людини до професійного зростання та реалізації

власних здібностей у певній професійній сфері.

Мотив може бути неусвідомленим, якщо усвідомлення потреби не зовсім відповідає актуалізованій нестачі, що й викликає незадоволення, тобто людина сама не знає причини власної поведінки. Одним із неусвідомлених мотивів, що впливають на процес очікувань офіцерів, належать установки. Акумуляуючи минулий досвід, установка опосередковує стимулюючу дію зовнішніх умов. Основні функції установки в контексті діяльності полягають у забезпеченні стійкого і цілеспрямованого характеру її перебігу та звільненні особистості від необхідності приймати рішення і контролювати свої дії за відомих умов.

Важливим станом, який впливає на очікування особистості у процесі професійного становлення є надія – особливий емоційний стан, який надихає людину вірою в існування особистісної перспективи. Стан надії може стимулювати офіцера на позитив та нівелювати негатив, тому надія посідає провідне місце в уявленнях офіцера про професійну діяльність під час активізації очікувань. Протилежний за значенням стану надії – стан безнадійності та приреченості, що переважно виникає у разі невідповідності уявного та дійсного, викликає розчарування і, внаслідок цього, спричиняє емоційне та професійне вигорання офіцерів у процесі їх первинної професіоналізації.

Аналізуючи теоретичні погляди на проблему очікувань у психологічній науці, зазначимо, що залежно від індивідуальних особливостей та наявних соціальних чинників особистість, яка перебуває у процесі досягнення мети, а саме на етапі первинної професіоналізації, очікує на відповідний результат власних дій та намагається його уявно передбачити. Сутність її професійних очікувань певною мірою залежить від таких особистісних рис, як віра в ефективність власних зусиль, упевненість у собі, сила мотивації, бажань, емоційного забарвлення під час очікування. Крім цього, значну роль у формуванні професійних очікувань особистості відіграють її установки, ціннісні орієнтації та власне рольові фактори [10].

Отже, доцільно було б визначити професійні очікування офіцерів як прогностичну здатність їх бачень, що віддзеркалюються у професійному самовизначенні та зростанні.

Зокрема В.І.Осьодло звертає увагу, що етап первинної професіоналізації розпочинається з професійної адаптації, яка може тривати від одного до трьох років. Після завершення професійної освіти молоді військові фахівці розпочинають самостійну трудову діяльність. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система службових відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і принципово новий вигляд провідної діяльності тощо. У перші місяці роботи виникають значні труднощі, через розбіжності між реальним професійним життям та уявленнями й очікуваннями, що сформувалися [8].

Невідповідність професійної дійсності та очікувань молодого фахівця викликає, за Е.Ф. Зеєром, кризу професійних очікувань. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, умовами служби і грошовим забезпеченням [6].

Імовірність розвитку кризи професійних очікувань у військовослужбовця може збільшуватися в таких випадках:

монотонності роботи (особливо якщо її сенс здається сумнівним);

вкладання в роботу великих особистісних ресурсів при недостатності визнання й позитивної оцінки;

суворій регламентації часу роботи, особливо у разі нереальності термінів її виконання;

напруженості й конфліктності у професійному середовищі, недостатньої підтримки з боку колег та їх зайвого критицизму;

недостатності умов для самовираження особистості на роботі, коли не заохочуються, а пригнічуються інновації та експериментування;

роботи без можливості подальшого навчання і професійного вдосконалення;

наявності невирішених особистісних конфліктів;

незадоволеності професією, яка базується на усвідомленні неправильності її вибору, невідповідності своїх здібностей вимогам професії, результативності своєї праці тощо.

На етапі первинної професіоналізації відбувається пристосування до соціальних і професійних норм, умов, процесів професійної діяльності, подальший розвиток самовизначення в обраній професії, самоусвідомлення правильності вибору

професійного шляху, узгодження життєвих і професійних цілей та установок, формування значущих рис особистості професіонала, розвиток професійно важливих якостей, спеціальних здібностей, емоційно-вольових якостей. Цей період у професійній діяльності є дуже важливим, оскільки від успішності його проходження залежить подальше кар'єрне зростання офіцера [8].

При цьому високий енергетичний потенціал виявляється найбільш важливим у діяльності, що потребує мобільності, швидкого входження у нові ситуації, освоєння нових навичок, дій в умовах, у яких кінцевий успіх або невдача ще не визначені і тісно пов'язані з індивідуальною активністю.

Про адаптованість офіцера свідчить те наскільки його влаштовують службова посада, обрана професія, місце служби, характер, зміст і результати роботи, організаційні, матеріально-побутові, психологічні умови службової діяльності. Ставлення адаптанта до своєї професійної діяльності характеризується емоційним самопочуттям, що включає тональність індивідуального настрою, виразність емоційного напруження.

Наступна фаза професійного становлення особистості починається після п'яти років служби на завершальній стадії первинної професіоналізації. До цього часу фахівець опанував і продуктивно виконує свою роботу, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії службових відносин.

Особливістю цієї фази є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають виражений індивідуальний характер. Офіцеру властиві соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності і відносини офіцера, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення соціальної ситуації і провідної діяльності.

Часто якісна і продуктивна діяльність призводить до того, що особистість переростає свою професію: посилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням, при цьому динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреби в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або не усвідомлено

офіцер переживає потребу подальшого професійного і кар'єрного зростання.

За відсутності перспектив професійного зростання особистість переживає дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії. Професійна самосвідомість, що сформувалася до цього часу, підказує альтернативні сценарії подальшої кар'єри, не обов'язково в межах набутої професії. Суперечність між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами призводить до розвитку кризи професійної кар'єри. При цьому серйозного перегляду зазнає "Я-концепція", вносяться корективи у службові відносини, що склалися. Можна констатувати, що відбувається перебудова професійної ситуації розвитку.

Дотримуючись перерахованих нижче рекомендацій, можна запобігти виникненню кризових явищ професійного зростання і послабити ступінь їх виразності:

визначити короткострокові і довгострокові цілі;

використовувати "тайм-аути", для забезпечення психічного й фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

оволодівати вміннями й навичками саморегуляції (релаксацією);

постійно професійно розвиритися і самовдосконалюватися;

відходити від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу спричиняє тривогу, робить людину агресивною);

емоційно спілкуватися (коли людина аналізує свої почуття й ділиться ними з іншими, ймовірність кризи значно знижується);

підтримувати належну фізичну форму.

Висновок. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що у психологічних дослідженнях активності особистості категорія професійної мотивації посідає одне з домінуючих положень. Визначено, що офіцери на етапі первинної професіоналізації очікують на відповідний результат власних дій та намагаються його уявно передбачити. Сутність професійних очікувань офіцерів деякою мірою полягає у їх готовності до прояву активності, яка забезпечує стійку діяльність спрямовану на задоволення певної потреби. Офіцери, будучи вмотивованими власними потребами, під час їх задоволення за допомогою вчинку, керуються власними установками, які й формують у них уявлення про майбутній

результат та психологічну готовність до нього у процесі очікування.

Перспективними напрямками подальшого наукового пошуку є продовження роботи щодо формування сучасної концепції психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців, а також розроблення в

системі бойової (професійної) підготовки офіцерів комплексу заходів які забезпечують реалізацію професійної активності та направлених на позитивний бажаний результат, а саме на відповідність власних уявлень офіцерів про омріяну діяльність безпосередньому її змісту.

Література

1. Левченко Т.І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія / Тетяна Левченко. – Вінниця: Нова книга, 2011. – 448 с.
2. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навально-методичний посібник / В.В. Рибалка – К.: КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2006. – 60 с.
3. Фонарев А.Р. Психология становления личности профессионала : учебное пособие / А.Р. Фонарев. – Москва : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Модэк, 2005. – 240 с. – (Библиотека психолога).
4. Кудрявцев В.Т. Субъект деятельности в онтогенезе / В.Т. Кудрявцев, Г.К. Уразалиева // Вопросы психологии : издается с января 1955 года / Ред. Е.В. Щедрина. – 2001. – №4 июль-август 2001. – С.14–31.
5. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – Москва, 2007 // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – Москва : Пер Сэ : Логос, 2007. – С. 543–552.
6. Зеер Э.Ф. Теоретические основы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер. – Москва, 2007 // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – Москва : Пер Сэ : Логос, 2007. – С. 553–559.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.
8. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В.І. Осьодло – К. : ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : учеб. пособие для студ. вузов обуч. по направлению и спец. “Психология”, “Клиническая психология” / Х Хекхаузен – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 860 с.
10. Царьов Ю.О. Професійні очікування майбутніх фахівців на етапі первинної професіоналізації / Ю.О. Царьов, А.П. Фрадинська// Психологія і суспільство. – 2011. – № 1. – С. 123–144.
11. Atkinson J.W. An Introduction to Motivation / J.W. Atkinson – Princeton, N.Y.: Van Nostrand, 1978. – 405 p.

Kovalchuk A. P., senior research fellow of research laboratory

PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF OFFICER ARE ON THE STAGE INITIAL PROFESSIONALIZATION

The article is devoted the study of features of professional expectations of officers on the stage of their initial professionalization. The factors of activity, which execute a meaningful function in created the proper expectations as foundations of perception of the professional future officers, are certain.

Certainly, motivation of professional activity on the different stages of becoming of professional has certain features, and it goes to show that the professional becoming of specialist is dynamic the process of forming of him as a subject of professional activity.

It is set that the process of expectation represents conscious or irresponsible priority requirements in the structure of personality. Before that how to satisfy a necessity or during its pleasure an officer, being in the suspended state, imaginary forms appearance of future end-point, which operates as a shove to activation of the proper motivational process which induces him to the decision-making and choice of facilities of satisfaction of priority necessity.

Keywords: professional motivation, personal characteristics of officers, professional activity, professional formation, personal professional development, professional expectations.