

ПСИХОЛОГІЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. В. Волошина, доцент кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ СУБ'ЕКТИВНИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто особистісний рівень детермінант формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС та обґрунтовано вплив на них фізичного здоров'я і найближчого оточення керівника.

Ключові слова: *особистісно професійний розвиток; суб'єктивна стратегія розвитку; особистісні детермінанти; процесуально-часовий аспект стратегії; мотиваційно-смісловий аспект стратегії.*

На сучасному етапі становлення і розвитку акмеології найбільш розробленими є напрями, що пов'язані з особливим видом прогресивного розвитку зрілої особистості – особистісно професійним розвитком. У зв'язку з цим однією з проблем цього напрямку стали пошук і визначення детермінант формування суб'єктивної позиції людини відносно до свого розвитку.

Аналіз професійної діяльності керівників ОВС підтвердив, що формування суб'єктивної стратегії зумовлене одночасною дією детермінант різного рівня – макросоціального, професійно-організаційного й особистісного.

Дослідженню життєвих стратегій присвячено наукові праці К. А. Абульханової-Славської [1], А. О. Деркача [2], Ю. М. Резніка, Є. О. Смірнова [3] та професійних стратегій особистості – А. С. Мельничука [4; 5], А. С. П'ятакіної [6], М. Г. Солнишкіної [7] та ін. Разом із тим недостатньо досліджено залишається проблема визначення детермінант формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС. Тому *мета статті* – виокремити детермінанти формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС, зокрема на особистісному рівні.

Беззаперечно, що на розвиток керівника ОВС у системі управління впливають індивідуальні якості, особливості дитинства та юності, навчання, досвід трудової діяльності тощо, як показано на рисунку 1.



Рис. 1. Суб'єктивні та об'єктивні передумови розвитку керівника

Якщо початок управлінського самовизначення керівника ОВС потрібно шукати ще в дитинстві [8], то ефективність управлінської діяльності суттєво залежить від стану його суб'єктивної стратегії професійного розвитку, зокрема на особистісному рівні.

Особистісний рівень детермінант суб'єктивних стратегій особистісно професійного розвитку представлений кількома групами чинників, що тісно взаємопов'язані. Суттєвого психологічного значення набувають біографічні ознаки – стать і вік. Гендерні відмінності впливають як на мотиваційні аспекти стратегії (наявність у жінок “страху успіху” призводить до більш низьких цільових орієнтирів розвитку), так і на ресурсні (жінкам необхідно поєднувати розвиток не лише з професійною діяльністю, а й турботами про сім'ю).

Беззаперечним є той факт, що у правоохоронних органах працює все більше жінок, водночас, як у суспільстві та серед досвідчених працівників міліції така праця традиційно вважається чоловічою. Дослідження українських науковців показують, що нині в ОВС України існує виражена ситуація гендерної асиметрії кадрового складу. Спостерігається наявність так званої “піраміди”: із зростанням рівня посади зменшується кількість жінок, які працюють на них. Для жінок це створює певні перепони для самореалізації та кар'єрного зростання в ОВС України [9; 10].

Було проведено інтерв'ювання серед жінок, які підвищують кваліфікацію в Інституті післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ. За результатами інтерв'ю жінкам в ОВС України значно складніше обіймати керівну посаду та просуватися по службі, особливо, якщо жінка має сім'ю та дітей, або може вийти заміж та народити дитину. Об'єктивність їх думок підтверджують і самі чоловіки-правоохоронці, які під час бесід визнали, що на посаду керівника підрозділу призначають скоріше чоловіка, ніж жінку. Для жінок, які прагнуть професійного та кар'єрного зростання, це створює додаткові об'єктивні перешкоди. Тому програми підготовки майбутніх керівників до управлінської діяльності в ОВС мають розроблятися з урахуванням гендерного аспекту формування суб'єктивної стратегії керівників ОВС.

Вік також може бути основою для різних позицій відносно свого розвитку та відображається у процесуально-часовому аспекті стратегії: відмови від розвитку (“мені вже пізно”); перенесення розвитку (“ще встигну!”); інтенсифікації розвитку (“зараз або ніколи!”).

Знання вікових особливостей керівників ОВС дає змогу науково обґрунтовано планувати кар'єрне зростання управлінських кадрів, пред'являти їм об'єктивні вимоги, мати реальні очікування результатів їх діяльності. Так, середній вік президентів великих японських компаній становить 63,5 років, американських – 59 років. Оптимальний вік обіймати посаду керівника – від 30 до 50 років і більше (у Японії). Наприклад, видатний американський менеджер Лі Якокка в 36 років став віце-президентом, а потім і президентом автомобільної компанії Генрі Форда, а чверть століття потому привів до тріумфу корпорацію “Крайслер”, яка перед тим була на грані катастрофи.

Крім того, вітчизняні й зарубіжні вчені вживають таке поняття, як “психологічний вік людини”, характеризуючи його не лише як природну, а значною мірою як соціально детерміновану властивість індивіда.

Вибір напрямку розвитку і його сенсів також може бути пов'язаний з психологічною специфікою етапів онтогенезу або професійного зростання керівника ОВС (наприклад, з кризою середнього віку або ж кризою його професійного становлення).

Поняття “криза середнього віку”, як хворобливого стану людини, увів 1965 р. канадський психоаналітик Еліот Жак. На думку психоаналітика, середина життя для більшості супроводжується певною кризою. У зв'язку з цим, однією з можливих причин її вияву можна вважати фізіологічну причину:

те, що в молодому віці давалось просто і легко, починає викликати труднощі і проблеми. Друга причина – психологічна: середній вік стає своєрідним містком між двома поколіннями. Відбувається суттєва переоцінка цінностей.

У середньому віці як чоловіки, так і жінки переглядають свої цілі й розмірковують про те, чи виконали вони раніше поставлені перед собою завдання. У період ранньої дорослості люди стверджують себе у професійній сфері. У середньому віці вони часто по-іншому починають дивитися на свою роботу. Більшість при цьому усвідомлюють, що це вони зробили свій професійний вибір і мають з ним жити. Частина тих, хто розчарувався у своїй роботі, втратив її або не досяг того професійного положення, на який сподівалася, можуть виявляти таку симптоматику: драгівливість, хронічну втому, депресію, поганий настрій, апатію та ін. Інші можуть перебудувати свою систему пріоритетів. Зміна пріоритетів відбувається не тільки у сфері області професійної діяльності. Наприклад, деякі люди в середині життя вирішують приділяти більше уваги міжособистісним відносинам або моральним зобов'язанням і менше – професійному розвитку. Специфіка діяльності правоохоронних органів узагалі та управлінської діяльності зокрема ускладнюють такі проблеми кризи середнього віку:

1) розбіжність між мріями, життєвими цілями керівника ОВС і дійсністю його існування;

2) зменшення фізичних сил і привабливості (погіршення як фізичного, так і психічного здоров'я, прискорене старіння та ін.);

3) суспільство змушує чоловіків відповідати єдиним зразкам успіху і мужності. Через те, що чоловікам-керівникам ОВС доводиться змиритися з думкою, що вони не відповідають цим зразкам, або через те, що вони змушені були відноситися від багатьох особистих бажань, намагаючись досягти відповідності цьому статусу чоловіка в суспільстві, виникає низка індивідуально-психологічних проблем;

4) жінки емоційніше, ніж чоловіки, реагують на фізичне старіння;

5) спільними для жінок середнього віку є рольові конфлікти, пов'язані з тим, що їм важко знайти час і для сім'ї, і для роботи.

Кризу професійного становлення керівника ОВС розуміємо як *відносно нетривалі за часом (до року) періоди кардинальної перебудови особистості керівника міліцейського підрозділу, зумовлені внутрішніми суперечностями й незадоволеністю своєю управлінською діяльністю.*

Перебудова, що відбувається у структурі професійної свідомості керівника ОВС, переорієнтація на нові ідеї, корекція й оцінювання

Психологія правоохоронної діяльності

соціально-професійної позиції проєктують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з оточуючими, а в окремих випадках – і зміни професії. Під час характеристики таких криз, як правило, аналізуються труднощі професіоналізації особистості, суперечливість управлінської діяльності й колізії кар'єри.

До причин, що породжують кризи професійного становлення, належать такі:

незадоволеність своїм соціальним і професійним статусом, поступові якісні зміни способів виконання діяльності. У будь-якого керівника настає момент, коли подальше освоєння діяльності вже неможливе без корінної її перебудови; йому стають тісними колишні професійні рамки й він намагається їх розширити;

соціально-економічні умови життєдіяльності людини. До таких умов належать: скорочення штатів, а іноді й організації, незадовільна оплата праці, соціальна незахищеність та ін. На формування криз професійного становлення керівника може вплинути погіршення здоров'я, професійна утрома, інтелектуальна безпорадність, синдром “емоційного вигорання”. Нерідко кризи такого роду виникають під час обіймання нової посади, атестації та ін.;

надмірна поглиненість професійною діяльністю. Керівництво як діяльність заміняє керівникам усе – родину, друзів, радість спілкування, вільний час, захоплення. Поступово в них починає спостерігатися так званий “технократичний підхід” до розв'язки управлінських проблем. Вони порушують професійну етику, стають конфліктними, виявляють надмірну твердість у взаєминах з підлеглими й колегами. Як наслідок, виникає стан професійної апатії й пасивності, депресія та ін.

Таким чином, індивідуальні програми формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС доцільно коригувати залежно від глибинності впливу криз середнього віку та професійного становлення.

Ще одним істотним особистісним чинником формування суб'єктивних стратегій є система ціннісних орієнтацій особи. Вона детермінує, передусім, мотиваційно-смісловий блок стратегії – місце саморозвитку в ієрархії особистісних пріоритетів і його смислове забарвлення (як можливості самореалізації та основи значущих досягнень, як засоби забезпечення стабільності, як можливості “мати” більше благ та ін.).

Зокрема, у психологічній структурі професіоналізму управлінської діяльності керівника Л. Е. Орбан-Лембрик [8] визначає місце мотиваційно-сміслового блоку. Це показано на рисунку 2.

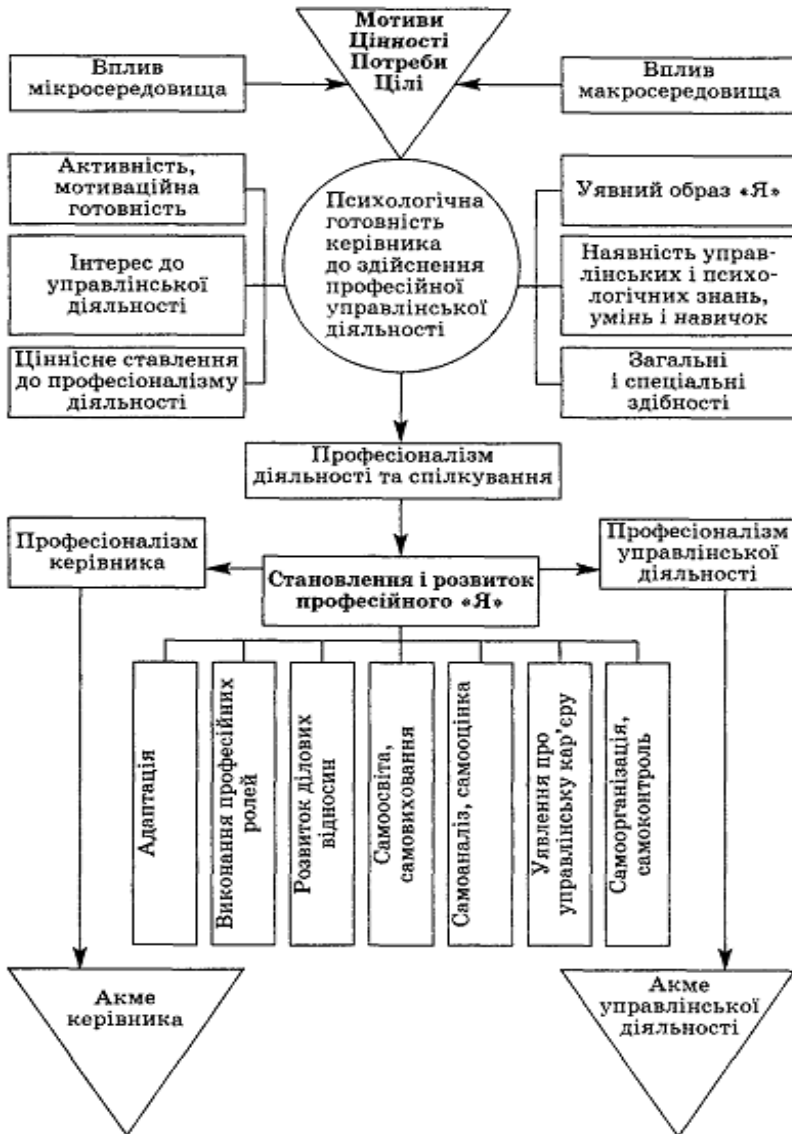


Рис. 2. Психологія професіоналізму управлінської діяльності керівника

Цей рисунок дає змогу зрозуміти, що на мотиваційно-смысловий блок професійного розвитку керівника ОВС впливають макро- та мікросередовища, а він детермінує формування психологічної готовності керівника, професіоналізм діяльності та спілкування, становлення та розвиток професійного “Я”. Останнє можна визначити як стратегію самовдосконалення, яка є одним з компонентів загальної стратегії життя людини. Логічно слідувати з того, що тип життєвої стратегії (підхід Ю. М. Резника та ін.) [3, с. 173–174] – “мати” (рецептивна активність), “досягати” (мотиваційна активність); “бути” (творча чи “екзистенціальна” активність)*, буде формувати суб’єктивні моделі розвитку, котрі якісно розрізняються за сенсом, змістом, тимчасовою перспективою і характером інтеграції з різними сферами буття людини.

Як зазначає В. Г. Асеев [11], для того, щоб спонукання особи були дієвими, їх необхідно розділяти на значущі й незначущі, цілі і засоби їх досягнення, розподіляти ресурси і витрати. Саме цінності створюють психологічну основу для подолання особою можливих суперечностей між спрямованим розвитком та іншими формами активності; для здійснення вибору між можливостями вдосконалення в різних сферах. Відповідно ціннісні орієнтації впливають і на процесуально-часовий компонент стратегії (вибір часу розвитку у рамках життя і діяльності, а також послідовності розвитку за різними аспектами), пов’язаний об’єктивно з біографією особи, особливостями організації її життєдіяльності.

Власне професійні цінності створюють відношення до: виконуваної діяльності взагалі (значущість і пріоритетність розвитку в її рамках або бажаність зміни професійної траєкторії); нормативних посадових вимог (що важливо для визначення суб’єктивного рівня професіоналізму і потреби його вдосконалення).

З біографією людини нерозривно пов’язаний такий особистісно професійний параметр, як *обсяг і характер нагромадженого професійного досвіду*. Цей чинник впливає на самооцінку рівня компетентності і, відповідно, на мотивацію її підвищення. На основі професійного досвіду формуються

* Перший тип активності людини (рецептивна) є основою стратегії життєвого благополуччя, другий тип активності – передумова стратегії життєвого успіху і третя (творча, “екзистенціальна”) активність характерна для стратегії самореалізації особистості.

суб'єктивні концепції діяльності і стиль її виконання. Крізь цю призму людина розглядає нормативні вимоги до свого професіоналізму (погоджуючись з ними або ж виробляючи власну систему “координат розвитку”).

Досвід роботи і професійного навчання, серед інших детермінант, задає оцінку якості можливих програм розвитку (наприклад, у системі підвищення кваліфікації) і їх роль для досягнення поставлених значущих цілей. Так, за результатами нашого дослідження в Інституті післядипломної освіти НАВС, було виявлено два протилежних типи керівників. Для першого характерним є поєднання завищеної самооцінки з низькими очікуваннями від майбутньої підготовки. Другий – зорієнтований на підвищення власного потенціалу, характеризується поєднанням високої самооцінки з позитивними очікуваннями від навчання. Зазначимо, що на оцінювання потенційної продуктивності різних форм і шляхів удосконалення впливає не лише власний досвід саморозвитку, а й урахування оточуючими результативності зусиль на розвиток.

Крім самооцінки на формування суб'єктивної стратегії впливають й інші феномени, пов'язані з особливостями самосвідомості людини:

- специфіка професійної ідентичності;
- оцінювання рівня самоефективності, що визначає прогнозування успішності розвитку (чи “зможу я досягти успіху?”);
- локус контролю, що спрямовує суб'єктивність людини у вдосконаленні [5].

Важливою особистісною детермінантою суб'єктивної стратегії розвитку можуть виступати особливості характеру. Перше, вони здатні впливати на переваги в організації розвитку (залежно від рівня інтроверсії, потреби в спілкуванні й самостійності людина може віддавати перевагу індивідуальним або груповим формам роботи).

По-друге, риси характеру пов'язані з відповідними перевагами у змісті самовдосконалення. Так, підвищена тривожність й емоційна чутливість роблять людину “уразливою” до негативних дій професійного середовища і життя взагалі. Наслідком цього стає особистісна значущість розвитку ауто психологічної компетентності (підвищення стресосталості, оволодіння навичками саморегуляції свого стану, зняття втоми).

Як свідчать результати досліджень А. С. Мельничука, особистісні особливості можуть досить неоднозначно впливати на пріоритети в розвитку. Так, орієнтація на управлінську складову

Психологія правоохоронної діяльності

навчання прямо пов'язана з рівнем гіпертимності ($\gamma = 0,255$; $p = 0,04$) й екстравертованості ($\gamma = 0,401$; $p = 0,001$). Одночасно було виявлено, що чим більше виражена гіпертимність (різносторонність інтересів, активність та ін.), тим менше людина розглядає навчання як можливість відрефлексувати професійний досвід ($\gamma = 0,256$; $p = 0,04$). У сукупності це може ускладнити формування збалансованого управлінського потенціалу [4].

До індивідуально-психологічних чинників формування суб'єктивної стратегії слід віднести особливості когнітивної сфери. З одного боку, вони об'єктивно визначають легкість або складність розвитку (і через це впливають на мотиваційний і ресурсний блоки стратегії). З другого боку, інтелектуальні особливості людини зумовлюють специфіку антипації майбутнього розвитку (прогностичний і процесуально-часовий блоки).

Успішний розвиток вимагає від людини аналізу ресурсів, які в нього наявні, серед яких одним з найважливіших є фізичне здоров'я. Вплив здоров'я (як об'єктивного, так і "сприйнятого") на стратегію саморозвитку може виявлятися в кількох напрямках:

стан здоров'я є істотною перешкодою або обмеженням для розвитку;

особистісно професійний розвиток стає засобом компенсації проблем із здоров'ям і неможливості інших форм самореалізації;

поганий стан здоров'я є стимулом для самовдосконалення ("устигнути, поки є сили");

одним із центральних змістовних напрямів саморозвитку є оволодіння прийомами підтримки і поліпшення здоров'я (підвищення валеологічної компетентності).

Як особливий чинник формування суб'єктивних стратегій розвитку необхідно враховувати вплив найближчого оточення, зокрема сім'ї. Такий вплив можна простежити відносно практично усіх блоків стратегії. Передусім кінцевим сенсом професійного розвитку може бути: 1) виконання завдань, актуальних для такої мікрогрупи (забезпечення матеріального благополуччя і стабільності за допомогою успішної кар'єри або ж можливість сприяти повнішому розкриттю потенціалу дітей); 2) досягнення певних позицій у внутрісімейних стосунках ("бути не гірше іншого члена подружжя").

Сім'я багато в чому визначає обсяг ресурсів, які людина може виділити для свого розвитку (ресурсів, що посилюють дію або зменшують можливість). У зв'язку з цим під впливом сімейних обставин може істотно мінятися послідовність етапів розвитку та їх

тривалість. Зміст розвитку також може детермінуватися сімейною ситуацією (вибір аспекту самовдосконалення, який дає швидку і необхідну “віддачу”).

Отже, суб’єктивна стратегія особистісно професійного розвитку керівника ОВС є складним, полідетермінованим утворенням. Успішний професійний шлях керівника в системі управління ОВС значною мірою залежить від його вміння бачити свою *життєву перспективу*, яка передбачає безліч автономних стратегій, можливостей розвитку особистості, тенденцій, є підтвердженням потреби певного життєвого шляху. Тому особистість має розглядати її як реальну можливість стати ліпшою, зробити своє життя повноціннішим і цікавішим.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / Абульханова-Славская К. А. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Деркач А. А. Субъектные феномены: акмеологический подход : моногр. / Деркач А. А. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 240 с.
3. Резник Ю. М. Жизненные стратегии личности: (Опыт комплексного анализа) / Ю. М. Резник, Е. А. Смирнов // Ин-т человека РАН, Независимый ин-т гражд. общества. – М., 2002. – 260 с.
4. Мельничук А. С. Субъективные стратегии личностно профессионального развития кадров управления : моногр. / Мельничук А. С. ; под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 168 с.
5. Мельничук А. С. Детерминанты формирования субъективных стратегий личностно профессионального развития / А. С. Мельничук // Мир психологии. – 2011. – № 3 (67). – С. 223–234.
6. П’ятакова А. С. Детермінанти формування стратегії професійного розвитку особистості в організаційному середовищі / А. С. П’ятакова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам’янець-Подільський : Аксіома, 2010. – Вип. 10. – С. 646–656.
7. Солнышкина М. Г. Профессиональные стратегии личности : моногр. / Солнышкина М. Г. – М. : Информ.-внедр. центр “Маркетинг”, 2006 (Люберцы (Моск. обл.) : ПИК ВИНТИ). – 119 с.
8. Психологія управління : навч. посіб. / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

ПСИХОЛОГІЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

9. Програма забезпечення гендерної рівності в ОВС України на період до 2011 року ухвалена на засіданні Громадської ради при МВС України з питань забезпечення прав людини 12 черв. 2008 р. (протокол № 9) [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://umdp1.info/index.php?id=1233847268>

10. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://www.vsirivni.com.ua/sites/default/files/problema_gen_paritetu.pdf

11. Асеев В. Г. Личность и значимость побуждений : моногр. / Асеев В. Г. – Минск : Бестпринт, 2005. – 197 с.