

УДК 159.9:355

Вадим Валентинович ЖУРАВЛЬОВ,
кандидат психологічних наук, доцент,
докторант кафедри педагогіки та психології
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

Борис Миколайович ОЛЕКСІЄНКО
доктор військових наук, професор,
провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

СУБ'ЄКТНА АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність суб'єктивної активності особистості керівників органів охорони державного кордону. Розкрито психологічні аспекти суб'єктивної активності. Проаналізовано зміст системи менеджменту зарубіжних країн: Японії, Німеччини, Франції, Швеції, Фінляндії.

Ключові слова: керівник, суб'єкт, суб'єктність, активність, саморозвиток, підготовка керівників.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Основною метою підготовки керівників органів охорони державного кордону (ООДК) на психологічних засадах є процес розвитку та формування професійно-психологічної підготовленості і підвищення рівня управлінської діяльності в ситуативних змінах оперативно-службової діяльності. За даними наукових досліджень 95 % засобів психологічного впливу відбуваються на основі наявності психічних функцій людини (інстинкти, відчуття, почуття та ін.) та її природних

потреб (відпочинок, їжа, спілкування, сексуальні потреби та ін.). Будь-яка природна дія перестає бути природною, коли до неї залучається людська свідомість. Тому суб'єктна активність керівника ООДК завжди викликала науковий інтерес дослідників для ефективного забезпечення функціонування організації та необхідність конкретизувати зміст для пояснення сутнісного розуміння суб'єктності в контексті саморозвитку керівника. Слід зазначити, що з нормативної точки зору практична підготовка не передбачає безпосередньої психологічної підготовки керівників ООДК, хоча її необхідність не викликає сумнівів. Водночас очевидно, що психологічна підготовка нерозривно пов'язана з професійною підготовкою, але вона має свій зміст, специфіку, форми і методи, без урахування яких не можна вирішувати завдання підготовки керівних кадрів. У цілому психологічна складова перетворює процес професійної підготовки в цілісну систему, яка здатна реагувати на вимоги/потреби організації в необхідному потенціалі керівної ланки ООДК. Сучасний керівник, як показує практика, без шляхів саморозвитку не здатний забезпечити позитивну динаміку функціонування і реалізацію потенціалу підпорядкованої організації.

Суб'єкт-об'єктні відносини в процесі саморозвитку особистості керівника мають характер управління. Особистість керівника є суб'єктом діяльності, якщо її активність спрямована на зміну себе і паралельно на впровадження необхідних змін в процес функціонування організації. На наш погляд, актуально розглянути суб'єктний підхід, який є одним із пріоритетних у методологічному плані в сучасній вітчизняній психології в процесі саморозвитку особистості керівника ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Важливість аналізу психологічних особливостей людини як суб'єкта діяльності, суб'єкта власної активності відзначалася неодноразово. Класичними з цієї точки зору є роботи Б. Г. Ананьєва, В. А. Брушлінського, С. Д. Максименка, О. К. Осницького, В. А. Петровського, С. Л. Рубінштейна, В. І. Слободчикова, В. О. Татенка, Т. М. Титаренко, В. Е. Чудновського, В. М. Ямницького та ін., які побудову методологічних категорій психології починають з аналізу категорії "діяльність" і закінчують постановкою проблеми людини як суб'єкта цієї діяльності.

У сучасній вітчизняній психології суб'єктний підхід є одним із перспективних у методологічному плані. За своїм змістом він має неоднозначний науковий підхід та погляди, а саме: суб'єктно-дієвий (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Брушлінський, Г. Костюк, С. Максименко, С. Ру-

бінштейн, В. Татенко та ін.), суб'єктно-об'єктний (Л. Алексеева, Л. Бурлачук, В. Осьодло та ін.), системно-об'єктний (З. Карпенко, О. Сергієнко), суб'єктно-буттєвий (М. Боришевський, В. Знаков, М. Савчин та ін.).

Мета статті – поглибити наукові погляди на проблему методології підготовки керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності на основі суб'єктної активності особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема функціонування керівників ООДК неоднозначна і багатоаспектна, однак реалізацію психологічного підходу до її вивчення, на нашу думку, можна розкрити через поняття “суб'єкт” і “суб'єктність”, які дають змогу показати особливості/характеристики суб'єктної життєтворчості керівників і вияву їх суб'єктної активності в цілому.

Аналіз суб'єктної активності вимагає чіткого розуміння й використання таких понять, як “суб'єкт” і “суб'єктність”, оскільки є проблема їх надто широкого розуміння й абсолютизації. Разом з тим генетично вихідною гносеологічною передумовою вивчення проблеми суб'єктності є дослідження категорії суб'єкта, яку традиційно розглядають як джерело активності, спрямованої на об'єкт [9; 10].

На думку О. М. Леонтьєва, суб'єкт реалізує свої відносини у сукупності діяльностей. Основним завданням психологічного дослідження є вивчення процесу об'єднання, пов'язування діяльностей суб'єкта, у результаті якого формується його особистість, що в свою чергу вимагає аналізу предметної діяльності суб'єкта, завжди опосередкованої процесами свідомості й само-свідомості, які поєднують окремі діяльності між собою [8].

Концепція, що найбільш чітко і повно визначає феномен суб'єктної активності особистості, наведена у працях К. О. Абульханової-Славської [1]. Людина має свободу вибирати свій спосіб життя – свідомий, орієнтований на активну побудову нею власного життя, або стихійний, пущений на самоплив процес життєдіяльності. Перший спосіб пов'язаний із виробленням суб'єктом стратегії життя, яка має три ознаки: 1) формулювання суб'єктом головних цілей життя й етапів їх досягнення; 2) розв'язання суперечностей, що виникли на шляху досягнення життєвих цілей; 3) творчий підхід до життя, що ґрунтується на гармонійному поєднанні потреб суб'єкта з виробленими ним самим цінностями [1, с. 8].

Будучи імманентно активним, людський індивід проте не народжується, а стає суб'єктом у процесі спілкування, діяльності й інших видів своєї активності [7, с. 4]. Отже, розглянувши основні теоретичні погляди на проблему суб'єкта, ми доходимо до висновку, що як суб'єкт більшість уче-

них розуміють джерело активності, самодетермінації, саморозвитку, самоорганізації, інтегруюче начало психологічних властивостей людини щодо активного перетворення умов свого існування, субстанцію, яка об'єднує свідомість і психічні процеси.

Суб'єктність у діяльності й поведінці, процесах сприйняття, ухвалення рішень тощо пов'язана перш за все з індивідуальними особливостями освоєної людиною перетворюючої активності: індивідуальними особливостями поставлення і розв'язання завдань (мисленневих чи предметних). І специфіка суб'єктності визначається функціями регуляції активності, актуальними в цей момент для людини або актуальними з погляду перспективи.

По суті питання про розвиток суб'єктності керівників ООДК і є питанням про розвиток інструментарію, розвитку засобів об'єктивування: "Специфічність саморозвитку, самоорганізації суб'єкта в тому і полягає, що у процесі становлення, розвитку людини активність, що виникає у відповідь на дії навколишнього середовища, змінюється власною активністю щодо пошуку того, що має значення для її життєдіяльності: з чим слід взаємодіяти і що слід перетворити у власних інтересах" [7]. Таким чином, сама "суб'єктна інстанція" містить "...можливість і потребу розгортання всієї системи психіки і саму себе як її регулятивно-розвивальний центр" [11, с. 249].

Таким чином, "...суб'єкт завжди "наявний" і завжди перебуває у стані самостановлення, самовдосконалення і саморозвитку" [11, с. 257]. Основою професійної підготовленості керівників ООДК повинно стати духовне розкріпачення, звільнення від впливу середовища і водночас перенесення на себе відповідальності за власне життя, свій життєвий успіх, визначений для себе сенс життєдіяльності і розвиток підпорядкованої організації.

На наш погляд, у межах суб'єктного підходу ми отримуємо можливість запропонувати структуру саморозвитку керівника, забезпечити обґрунтований підбір та розподіл на керівні посади. Особистість керівника у суб'єктному просторі виступає в різнопланових соціальних ролях, що дає змогу займати різні позиції в організації і виконувати різні функції для забезпечення управлінської діяльності. Це можна побачити на основі аналізу зарубіжного досвіду управління організаціями [12].

Японська система менеджменту визнає пріоритетність людини як основного фактора виробничо-господарської діяльності. У бідній на природні ресурси країні традиційно культивується принцип: "Наше багатство – людські ресурси". Особливості японської системи менеджменту полягають у таких положеннях: орієнтація на стратегічне та довгострокове планування (рівень

планомірності в японських організаціях прямо пов'язаний з рівнем усвідомлення їхньої діяльності); застосування нестандартної гнучкої організаційної структури; організування підприємств на трирівневій основі (кейейся, канріся, іпанся); побудова моделі підпорядкування в організаціях на засадах соціальних норм та традицій ("он", "гірі", "амай", "нейндзі" та ін.); гарантія зайнятості постійним працівникам (застосування принципу по-життєвого найму); щорічне зростання заробітної плати залежно від віку, стажу та кваліфікації; застосування розгалуженої системи матеріального (дворічна виплата бонусів, надання надбавок на утримання сім'ї, оплата проїзду до місця роботи, харчування тощо) та нематеріального стимулювання (культивування корпоративного духу, організація колективного відпочинку та ін.); неформальна організація контролю та орієнтація на самоконтроль; ретельне контролювання якості та витрат сировини через "гуртки якості"; використання системи "рінгі" під час прийняття управлінських рішень; мінімізація конфліктів завдяки дотримувannya соціальних норм, принципу колективізму, використанню принципів "ва" та "немавасі"; відмова від власних переконань заради збереження гармонії у групі; продукування універсальних працівників "екстра-класу" на засадах навчання без відриву від виробництва, застосування горизонтальної та вертикальної ротації тощо. З метою підвищення ефективності діяльності українських підприємств пропонується застосовувати окремі елементи японського менеджменту, а саме: впровадження гуртків якості; орієнтація на довгострокові цілі, а не на негайні максимальні результати без створення умов для перспективної діяльності; залучення до прийняття рішень усіх працівників організації та формування корпоративного духу; застосування гнучкої організаційної структури управління, яка дала б змогу вирішити проблему взаємозамінності тощо.

Доцільно було б розглянути й німецьку систему менеджменту, яка до половини ХХ ст. базувалась на жорсткому беззаперечному автократизмі. З середини 60-х років під керівництвом Р. Хена поетапно розроблено "модель Гарцбурга", яку згодом було успішно втілено на німецьких підприємствах. Ця модель базується на ліберальному стилі керівництва та передбачає делегування відповідальності і повноважень, що чітко зафіксовано в посадових інструкціях усіх працівників та в "Загальній директиві управління". "Модель Гарцбурга" базується на самостійності працівників у прийнятті рішень у межах існуючих повноважень, використанні системи консультування та колегіального співробітництва, здійсненні чіткого контролю тощо. Використання елементів цієї моделі на українських підприємствах дало б

змогу мобілізувати потенціал працівників, надати їм певний рівень самостійності, забезпечити прозорість контролю та доступ до необхідної інформації, обумовити рівень відповідальності кожного працівника, що зможе задовольнити потребу персоналу в самореалізації, причетності та підвищити якість управлінських рішень.

Особливої уваги заслуговує шведська система менеджменту. Сьогодні Швеція характеризується найвищим доходом на душу населення, високим рівнем зайнятості, надійністю соціальних гарантій, підвищенням темпів економічного зростання. Це все сформувало особливості шведської системи менеджменту, які полягають у таких положеннях: застосування системи неперервного навчання усіх працівників, пріоритетне вирішення соціальних проблем персоналу, створення сприятливих умов праці, високий соціальний статус робітників підприємств, значний вплив профспілок тощо.

Фінська школа менеджменту є однією з наймолодших та найефективніших, доказом чого є економічні успіхи країни. Найвідомішими авторами сучасного фінського менеджменту є Тімо Санталайнена, Ееро Воутілайнена, Пертті Порреніє, Йоуко Х. Ніссена та інші. Протягом останніх двох десятиліть вони працювали над концепцією менеджменту, що спрямовує управлінців на результативність. Управління за результатами еволюційно змінило систему управління за цілями. Управління за результатами – це сукупна система управління, мислення і розвитку, за допомогою якої досягають цілей, визначених та узгоджених з усіма працівниками організації. Управління за результатами полягає в поясненні працівникам змісту їхньої трудової діяльності, результатів, яких вони повинні досягти, тому воно суттєво відрізняється в кожній організації. Праця за такою системою не має примусового характеру, тобто її зміст, місце та час виконання обумовлюються результатами та персоналом організації. При цьому значна увага концентрується на визначенні ключових результатів; відповідній організації роботи з високим рівнем делегування повноважень та відповідальності; мотиваційних механізмах, що закладені в самій системі; контролюванні поточних та кінцевих, планових і випадкових результатів; серйозному ставленні до регулювання. Також виділено новий тип бажаного керівника, що орієнтований на результативність.

У Франції вважають, що ефективне управління є запорукою розвитку підприємств, промисловості та країни. Управління, на думку французьких економістів, починається з виконання елементарних завдань та закінчується визначенням основних напрямів розвитку фірми. При цьому процес

управління здійснюється у такій послідовності на засадах зворотної дії: завдання – інформація – рішення – виконання – оцінка. За рівнем значущості операції управління поділяють на планування, пілотаж (чисте управління), регулювання. У французькому менеджменті розрізняють основні й додаткові функції за принципом їхньої наявності у діяльності підприємств. Вважають, що основні функції існують та виконуються на усіх підприємствах, при цьому їхня відносна вага залежить від специфіки організації. Класифікація основних функцій є досить різноманітною. Дж. Обер-Кріє виділяє такі основні функції: адміністративну, комерційну, технічну та фінансову. Більш конкретизованою є класифікація функцій за Д. Ру і Д. Сулье, які виділяють такі основні функції, як управління, кадри, маркетинг, виробництво, облік і фінанси.

Результати дослідження свідчать про те, що системи менеджменту провідних розвинених країн базуються на визнанні пріоритетності людського фактора та створенні умов для його саморозвитку. Привнесення суб'єктивного у процес діяльності, пізнання, спілкування тощо, – один із полюсів розгляду суб'єктності, пов'язаної з її сутністю.

Висновки. Професійна суб'єктність може бути наведена як суб'єктність, що реалізовується і розвивається за допомогою суб'єктної активності у просторі професійної діяльності. Суб'єктність у діяльності керівників ООДК розглядається як ставлення до професійно-управлінської діяльності, яка визначається особистими поглядами, інтересами та рівнем професійної підготовленості суб'єкта. Вияв суб'єктивного можна простежити в таких процесах, якими є самоствердження, індивідуальний стиль управлінської діяльності, стратегія поведінки, самостійність, делегування відповідальності і повноважень, застосування системи консультування та колегіального співробітництва, застосування гнучкої системи управління в організації тощо.

Суб'єктну активність необхідно розглядати як аспект професійної зрілості керівників ООДК, який розкривається у відповідальному ставленні до управлінської діяльності та її результатів, майстерності у виконанні професійних обов'язків, прагненні до креативності й самореалізації в умовах ситуативних змін, реалізації ефективних моделей потенціалу організації тощо.

Основною умовою розвитку суб'єктної активності керівника ООДК виступає активність самого суб'єкта управлінської діяльності, яка сприяє вияву і реалізації його психологічного потенціалу, а основними механізмами на цьому шляху є самоорганізація, індивідуально-професійна підготовленість, саморегуляція, система відносин з персоналом тощо.

Зарубіжний досвід побудови системи менеджменту підтверджує позицію того, що суб'єктна позиція забезпечує розуміння й усвідомлення керівником себе як суб'єкта соціальної активності, здатності до здійснення професійної активності, є формою і результатом самовизначення в системі цінностей та відносин, зовнішній вияв якої відображається в діяльності та реальній поведінці керівної ланки.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі будуть присвячені визначенню психологічних складових керівника як суб'єкта управлінської діяльності.

Список використаної літератури

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 301 с.
2. Ахмеров Р. А. Психобиографические характеристики субъекта с автономным типом саморегуляции деятельности / Р. А. Ахмеров, Г. С. Прыгин // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 6. – С. 25–34.
3. Бажин Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – № 3. – С. 152–162.
4. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : [монографія] / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
5. Балл Г. О. Система принципів раціогуманізму / Г. О. Балл // Психологія і суспільство. – 2011. – № 4. – С. 16–32.
6. Бекешкина И. Э. Смысл жизни и нравственная самореализация / И. Э. Бекешкина // Жизненный путь личности / [отв. ред. Л. В. Сохань]. – К. : Наукова думка, 1987. – 280 с.
7. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке / А. В. Брушлинский // Психол. журнал. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 3–10.
8. Кузьмін О. Є. Менеджмент : навч. посібник для студентів галузей знань “Економіка і підприємництво” й “Менеджмент та адміністрування” / О. Є. Кузьмін, Л. С. Ноджак, О. Г. Мельник. – Львів : Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. – 152 с.
9. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 584 с.
10. Осьодло В. І. Модель суб'єктної активності особистості у професійній діяльності / В. І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць. – К. : НАОУ, 2007. – № 1 (3) – С. 117–125.
11. Осьодло В. І. Особистість і діяльність у суб'єктному вимірі / В. І. Осьодло // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія : зб. наук. праць. – 2008. – Вип. 2 (31). – С. 128–133.

12. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении : [монография] / В. А. Татенко. – К. : Просвита, 1996. – 404 с.

Рецензент – доктор психологічних наук, професор Волобуєва О. Ф.

Стаття надійшла до редакції 03.07.2015

Журавлєв В. В., Олексєенко Б. М. Субъектная активность личности в контексте развития руководителя органов охраны государственной границы Украины

В статье проанализировано сущность субъектной активности личности руководителя органа охраны государственной границы. Раскрыты психологические аспекты субъективной активности. Проанализировано содержание системы менеджмента зарубежных государств: Японии, Германии, Франции, Швеции, Финляндии.

Ключевые слова: *руководитель, субъект, субъектность, активность, саморазвитие, подготовка руководителей.*

Zhuravlov V. V., Oleksienko B. M. Subject activity of person in the context of development of heads of state border protection bodies of Ukraine

A contemporary manager, in practice, is unable to ensure the positive dynamics of the operation and realization of the capacity of a subordinate organization without self development.

The subject-to-object relations in the process of self-development of manager's personality are of managerial character. In our view it is important to consider the subjective approach which is one of the priorities in terms of methodology in modern domestic psychology in the process of self-development of a head of a border protection body.

The operational problem of heads of border protection bodies is ambiguous and multifaceted, however the realization of a psychological approach to its research, in our opinion, can be revealed through the concepts of "subject" and "subjectivity" that enable to show the particularities/characteristics of subjective life creativity of managers and demonstrations of their subjective activity in general.

Professional subjectivity may be provided as subjectivity which is implemented and developed through subjective activity in the area of occupation. The subjectivity in the work of heads of border protection bodies is considered as attitude to professional and administrative activity which is defined by personal

views, interests and level of professional training of a subject. The demonstration of subjectivity can be seen in such processes as self-affirmation, individual style of management, strategy of behavior, self-sufficiency, delegation of responsibility and authority, application of the system of counseling and peer cooperation, utilization of flexible management in the organization and so on.

The subjectivity should be considered as an aspect of professional maturity of heads of border protection bodies which is revealed in the responsible attitude to managemental activity and its results, excellence in performing of professional duties, aspiration for creativity and self-realization in terms of situational changes, implementation of effective models of organization's potential etc.

The main condition for development of subjectivity of a head of a border protection body is the activity of a subject of management, which contributes to the development and realization of his psychological potential and the basic mechanisms in this way are self-organization, individual and professional preparedness, self-regulation, the system of relations with personnel.

The international practices in building of management system confirms the position that a subjective position provides understanding and self-perception by a manager as a subject of social activity, the ability to perform professional activity is the form and the result of self-determination in the system of values and relations, the expressive symbol of which is displayed in activity and real behavior of senior management.

Keywords: *manager, subject, subjectivity, activity, self-development, preparedness of manager.*