

УДК: 159.9:005;355.237:351.746.1

Валентин ЖУРАВЛЬОВ,

*кандидат психологічних наук, доцент, Національна академія
Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького,
м. Хмельницький*

ОБҐРУНТУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТЕОРЕТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ НА ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСАДАХ

У статті обґрунтована необхідність застосування системи тренінгової підготовки, сутність психологічної моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону, розкрито основні складові підготовки керівного складу, зокрема такі, як психологічна грамотність, психологічна компетентність та організаційна культура. Автор охарактеризував психологічні аспекти результативності тренінгової підготовки керівників та проаналізував зміст та особливості психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності.

Ключові слова: *тренінгова підготовка, психологічна модель, психологічна готовність, керівники органів охорони державного кордону.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сутність процесу управління керівниками органів охорони державного кордону (ООДК) супроводжується системою взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників, оперативної-службової і професійної діяльності. Тому необхідно в системі підготовки керівників до професійно-управлінської

діяльності (ПУД) удосконалювати психологічний компонент/потенціал можливостей керівного складу.

Загалом результати теоретичного аналізу дозволяють стверджувати, що якість/результативність ПУД керівників ООДК залежить від сформованої психологічної готовності у процесі професійної підготовки. Отже, актуальним аспектом організаційної психології є вирішення проблеми удосконалення/розроблення тренінгової підготовки на основі авторської психологічної моделі підготовки керівного складу ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Як свідчить практика, підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК на психологічних засадах є пріоритетним завданням прикордонного відомства.

Проблему підготовки до професійно-управлінської діяльності в системі післядипломної освіти частково висвітлено у психолого-педагогічній літературі (Л. Даніленко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, В. Маслов, В. Олійник та ін.), проте цілісна система такої роботи потребує додатково наукового обґрунтування та практичної апробації. Важливою є організація психологічної підготовки керівників прикордонних підрозділів. Водночас доводиться визнати, що проблему підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін досліджено недостатньо. Теоретичний аналіз проблеми організації ПУД та практика підготовки керівників ООДК дозволяє стверджувати, що використання психологічної моделі підготовки керівного складу дозволить значно підвищити якість/результативність ПУД в умовах організаційних змін на основі тренінгової підготовки.

Проблема психологічної підготовки фахівців різного профілю професійної діяльності привертала увагу таких науковців, як В. Андросюка, О. Бандурку, В. Барка, Г. Воробйова, М. Корольчука, О. Тімченка, М. Томчука, В. Ягупова; у сфері діяльності прикордонників – В. Журавльова, О. Лазоренка, О. Матеюка, С. Мула, О. Новака, Є. Потапчука, О. Сафіна та ін. Процес підготовки до професійно-управлінської діяльності часто розглядають у контексті підвищення про-

фесіоналізму. Дослідники вважають, що професіоналізм керівника будь-якої ланки управління є інтегральною сукупністю індивідуальних, особистісних та суб'єктивно-діяльних якостей, які дають можливість на максимальному рівні психологічної готовності вирішувати завдання в інтересах організації та її підрозділів.

У наш час дослідники Л. Карамушка, О. Філь [8; 9] Л. Балабанова, О. Сардак [1], І. Скібіцька [12], М. Вудкок, Д. Френсіс [6], К. Фопель [15] та ін. звертають увагу на необхідність організаційних змін у процесі підготовки керівників з урахуванням нових вимог до процесу управління й підготовки керівників-професіоналів, здатних ефективно керувати різними галузями виробництва, оновлювати свої знання, постійно навчатись тощо.

Аналіз наукової літератури вказує на те, що науковці визначають навчальний тренінг одним із дієвих засобів підготовки фахівців до професійної діяльності [10]. У наукових роботах В. Федорчука зосереджено увагу на тому, що тренінг є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей [13; 14]. Л. Бондарєва обґрунтовує використання навчального тренінгу як засобу професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі економічного профілю [4]. У дослідженнях В. Барка вагомими результатами є методики проведення тренінгів управлінського спрямування [2]. Л. Мороз довела ефективність застосування тренінгових технологій професійно-психологічного спрямування у навчанні студентів у вищій школі [11] та ін.

Метою статті є висвітлення особливостей психологічної моделі підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону на основі тренінгової підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Про багатовекторне застосування тренінгової підготовки свідчать наявність специфічних характеристик в умовах професійної діяльності керівників ООДК: мотиваційних, соціально-психологічних, саморозвитку/саморозкриття, конструктивного мислення, професійного спілкування, командоутворення/командна робота, психологічний вплив у процесі взаємодії, по-

долання конфліктів, підбір/розподіл кадрів управлінської діяльності, прийняття управлінських рішень тощо.

Особливого значення у контексті нашого дослідження набуває розтлумачення специфіки використання системи тренінгів у процесі професійної підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК, оскільки саме тренінг дає змогу реалізувати необхідні умови розвитку професійного і особистісного потенціалу, що є необхідним для забезпечення функціонування ООДК в умовах організаційних змін та врахування чинників зовнішнього та внутрішнього впливу на професійну діяльність і можливості персоналу.

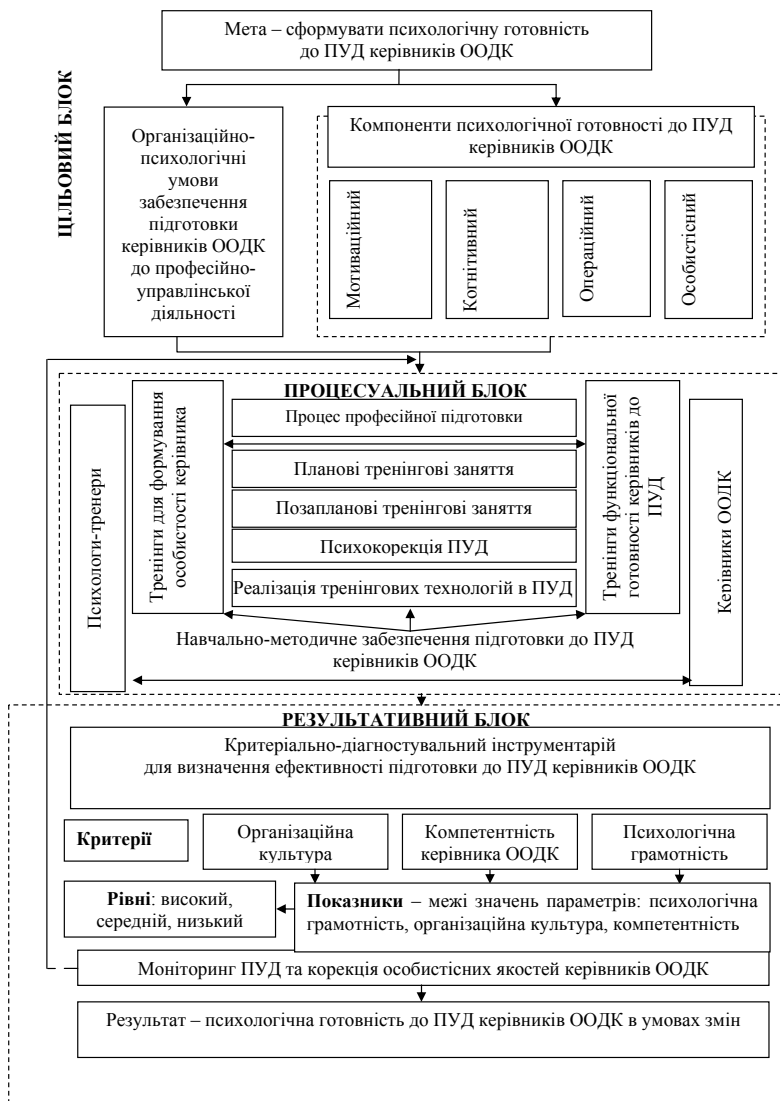
Розроблена автором психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК є цілісною системою, яка зорієнтована на формування психологічної готовності керівного складу, розвиток ООДК на основі організаційних змін (див. рисунок).

На наш погляд, підготовка до ПУД керівників ООДК в умовах змін – це процес формування психологічної готовності для належного виконання управлінських функцій через розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності та організаційної культури.

Психологічна грамотність – це здатність, уміння і навички грамотно спілкуватися, будувати відносини, впливати і протистояти [7].

Психологічна компетентність – це системне особистісне утворення, що виявляється на різних рівнях психологічної реальності людини, у внутрішньому плані – у саморегуляції, а у зовнішньому плані – через діяльність та взаємодію [5].

Організаційна культура керівників ООДК – це активно-перетворювальний засіб змінювати зміст професійно-управлінської діяльності для забезпечення функціонування організації на основі символічного, когнітивного та систематичного підходів підготовки персоналу в умовах наявності/необхідності організаційних змін; це колективні базові уявлення, що отримує група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, аби вважати його цінним та передавати новим членам організації як правильну систему, необхідну для вирішення різних проблем [16].



Психологічна модель підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону

Для опанування керівним складом ООДК кожного з цих складників важливе значення має тренінгова підготовка, яка поєднує взаємопов'язані етапи (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, акмеологічний) і дозволяє досягти необхідного рівня психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності: низький, середній та високий.

Таким чином, зміст системи тренінгової підготовки до ПУД керівників ООДК спрямований на формування психологічної готовності, який охоплює такі критерії: психологічна грамотність, компетентність керівника ООДК, організаційна культура. Зазначені критерії мають особливе значення для професійної діяльності керівного складу ООДК, щоденна робота яких пов'язана із суб'єкт-суб'єктною/суб'єкт-об'єктною взаємодією в межах організації і соціального середовища як основних індикаторів впливу на необхідність змін у професійно-управлінську діяльність керівників. Звернувши увагу на психологічні критерії професійно-управлінської діяльності, ми зможемо аргументовано розглядати систему тренінгової підготовки як одну з основних складових професійної підготовки, яка спрямована не лише на опанування необхідними практичними знаннями, а є продуктом для забезпечення компетентності керівного складу і забезпечення життєдіяльності організації в цілому.

Визначаючи дієвість системи тренінгової підготовки для керівників ООДК, ми практично підтвердили наукові позиції дослідників [2; 4; 8; 10; 11], які визначають тренінг як метод ігрового моделювання психолого-педагогічних, професійних, навчальних, життєвих ситуацій з метою забезпечення розвитку компетентності керівного складу, формування й удосконалення професійних та особистісних якостей керівника, підвищення рівня адекватності поведінки і самосвідомості на основі включення офіцерів до тренінгової ситуації в ролі учасників і глядачів.

Застосування системи тренінгової підготовки до ПУД передбачає вирішення певних стратегічних завдань з метою досягнення тренінгового ефекту.

1. Перевірка дієвості теоретичної фахової підготовки. Спрямована на усвідомлення і розуміння доцільності використання отриманих фахових знань, використовуючи метод моделювання ситуативних змін в умовах професійної діяльності керівників ООДК.

2. Формування вмінь розуміння власного Я та Я інших. Основна увага приділяється процесу вербального доведення власних почуттів, ідей, думок, поглядів, визначення особистісних бар'єрів спілкування під час тренінгової підготовки.

3. Набуття професійного досвіду. Отримання інформації на основі особистісної взаємодії дозволяє офіцерському складу проаналізувати, оцінити і прогнозувати діяльність тренінгової групи, визначити оптимальні способи вирішення управлінських завдань, формувати теоретико-прикладну базу даних/варіантів для продуктивного використання механізмів/форм/методів ПУД.

4. Психодрама. Переживання емоційної близькості з іншими учасниками тренінгу. Участь кожного офіцера в проведенні тренінгової підготовки сприятиме переживанню почуттів належності до спільноти керівної ланки ООДК, що в свою чергу забезпечує динаміку професійної ідентифікації особистості. Групова робота під час проведення тренінгів створює умови для визначення реальних теоретико-практичних орієнтирів та шляхів професійно-управлінської діяльності. Вона сприятиме визначенню стратегії професійного вдосконалення, здатність здійснювати реалізацію функцій управління на психологічних засадах (на рівні індивідуальної і групової стратегії поведінки). Під час проведення тренінгових занять спостерігаємо процес посилення згуртованості учасників тренінгу, виявляємо необхідні організаційні зміни для удосконалення розвитку/функціонування ООДК.

5. Усвідомлення власної професійної компетентності. Участь у тренінговій підготовці є механізмом апробації якості професійно-управлінської діяльності кожного учасника тренінгової групи, створює умови для набуття практичного досвіду, вирішення ситуативних змін в організації, проведенні порівняльного аналізу індивідуального та групового виду управлінської діяльності з метою

розвинути позитивне уявлення кожного учасника групи як компетентного керівника.

6. Руйнування рольових стереотипів. В умовах тренінгової підготовки, як правило, офіцери визначають і відмовляються від мало-ефективних поведінкових стандартів керівника на користь оновленого, психологічно обґрунтованого підходу до змісту професійно-управлінської діяльності.

7. Визначення оптимальної моделі професійно-управлінської діяльності керівників ООДК. Під час тренінгів кожен учасник здійснює аналіз роботи всієї групи. Це дозволяє ідентифікувати загальні результати організаційної культури та отримати оновлене концептуальне бачення індивідуальної готовності до професійно-управлінської діяльності. Таким чином кожен учасник визначає нові стандарти психологічної готовності, що може стати стимулюючим чинником для зміни особистісних показників ПУД керівників ООДК на основі експериментальних моделей в умовах тренінгової підготовки.

8. Формування комунікативного потенціалу. Спрямовано на формування необхідних умінь і навичок спілкування в умовах ПУД для забезпечення конструктивної стратегії поведінки керівників ООДК.

Висновки. Розроблена автором психологічна модель підготовки до ПУД керівників ООДК в умовах змін відображає закономірний розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, організаційної культури керівного складу щодо впровадження конструктивних змін у процесі функціонування ООДК. Використання моделі дає змогу: визначити пріоритетні складові підготовки, забезпечити системність і цілісність підготовки керівного складу, обґрунтувати змістовно-технологічну складову системи тренінгової підготовки, спрогнозувати загальний результат на основі тренінгового ефекту.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Визначення сутності проведення моніторингу з метою конструктивної реалі-

зації тренінгової програми/тренінгових модулів підготовки до ПУД керівників ООДК у системі підготовки персоналу.

Список використаної літератури

1. Балобанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 512 с.
2. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування / В. І. Барко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 4. – С. 70–76.
3. Большакова А. Н. Социальная психология менеджмента : учебное пособие / А. Н. Большакова. – Х. : ХГАК, 2003. – 191 с.
4. Бондарева Л. І. Методичні аспекти розробки та проведення навчального тренінгу студентів у вищій професійній школі / Л. І. Бондарева // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 6. – С. 48–58.
5. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О. І. Бондарчук // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць. Серія: Психологічні науки / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип 8. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського. – 2012. – С. 30–36.
6. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. – М., 1991. – 320 с.
7. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 09.00.01 “Загальна психологія” / Г. В. Дерябіна ; АПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2008. – 17 с.
8. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
9. Карамушка Л. М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : [зб. наук. праць / за ред. С. М. Максименка, Л. М. Карамушки] ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Вип.17. – С. 3–11.
10. Мельничук І. М. Цільові аспекти використання тренінгів / І. М. Мельничук // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : зб. наук. праць

Уманського держ. пед. ун-ту ім. П. Тичини. – Умань : УДПУ ім. П. Тичини, 2007. – Вип. 19. – С. 185–192.

11. Тренінгові технології навчання студентів у ВНЗ / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко та ін. – К., 2004. – 202 с.

12. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

13. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг “Розвиток комунікативної компетенції викладача” : навчально-методичний посібник. – К.-П. : Абетка, 2004. – 240 с.

14. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. / В. М. Федорчук. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 250 с.

15. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель ; пер. с нем. – К.-М. : Генезис, 2010. – 360 с.

16. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. / под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Теория и практика менеджмента).

Рецензент – доктор психологічних наук, професор Матеюк О. А.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2016.

Журавлев В. В. Обоснование результатов теоретического исследования подготовки руководителей органов охраны государственной границы на психологических основах

В статье обоснована необходимость использования системы тренинговой подготовки, сущность психологической модели подготовки к профессионально-управленческой деятельности руководителей органов охраны государственной границы, раскрыты основные составляющие подготовки руководящего состава, в первую очередь такие, как психологическая грамотность, психологическая компетентность и организационная культура. Автор представил характеристику психологических аспектов результативности тренинговой подготовки руководителей, проанализировал содержание и результаты психологической готовности к профессионально-управленческой деятельности.

Ключевые слова: *тренинговая подготовка, психологическая модель, психологическая готовность, руководители органов охраны государственной границы.*

Zhuravliov V. V. Substantiation of the results of the theoretical research of the leadership of the state border protection bodies training on the psychological grounds.

The aim of the article is to reveal the peculiarities of the psychological model of training for the professional management activity of the leadership of the state border protection bodies with the help of conducting the training.

Author's psychological model of training of heads of border protection bodies for professional and administrative activity in the conditions of organizational changes includes the following main components: psychological literacy, psychological competence and organizational culture of border protection bodies.

The training has a great value for the leadership of the state border protection bodies, especially for mastering all of these components, and it combines interrelated phases (preparatory, diagnostic, praxeological, acmeological) and helps to achieve the necessary level of psychological readiness for professional and administrative activity: low, medium and high.

In the course of determining the effectiveness of the system of training of the leadership of the state border protection bodies we practically confirmed the scientific positions of the researchers, which define the training as a method of game simulation of psychological, pedagogical, professional, educational, life situations to ensure the development of organizational culture, competency of the leadership, formation and improvement of professional and personal qualities of the leader, raising the adequacy of behavior and identity based on inclusion of officers to the training situation as participants and spectators.

Using of the training system in the process of the professional training gives a possibility to develop professional and personal potential, which is necessary to ensure functioning of the bodies of border protection in the

conditions of organizational changes and considering factors of external and internal influence on the professional activity and possibilities of the personnel.

Implementation of the training system for professional management activity includes solving of particular strategic tasks in order to reach a training effect:

Validity checking of the theoretical specialty training.

Forming abilities to understand one's own "I" and "Is" of the other people. The main attention is payed to the process of verbal expression of personal feelings, ideas, thoughts, views, defining personal communication barriers during the training.

Acquiring professional experience.

Psychodrama.

Understanding one's own professional competence.

Destruction of role stereotypes.

Definition of optimal model of professional management activity of the heads of the state border protection bodies.

Forming of communicative potential.

Utilization of the model enables us to: define priority components of the training, provide system and integral character of the managers training, ground content technological component of the training system, foresee the general result basing on the training effect.

Keywords: *training, psychological model, psychological readiness, heads of the state border protection bodies.*