

УДК 159.9.355.23:351.746.1

В. В. ЖУРАВЛЬОВ,

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

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНЦІЯ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядаються питання щодо діяльності та підготовки керівників органів охорони державного кордону в аспекті формування психологічної компетенції. Особливу увагу приділено змісту психологічної складової компетенції керівного складу та її характеристичі

Ключові слова: *компетенція, керівник, розвиток, критерії.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Важливе значення у процесі управління та підготовки керівників підрозділів органів охорони державного кордону (далі – ООДК) має зміст сформованого психологічного потенціалу. Ускладнення завдань, поставлених перед підрозділами ООДК, визначають усе більш високі вимоги до змісту професійно-управлінської діяльності їх керівників.

Важливість розвитку психологічної компетенції особливо зросла останніми роками, що пов'язано з необхідністю активізації людського чинника в професійній діяльності і в суспільному житті загалом. Вирішення означеної проблеми має важливе значення і для керівного складу ООДК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї зазначеної проблеми та на які опирається автор. Методологічну основу дослідження становлять роботи, що висвітлюють

© Журавльов В. В.

питання компетентнісного підходу (В. Бедь, Н. Бібік, Л. Ващенко, М. Головань, Л. Карамушка, О. Локшина, М. Москальов, Л. Орбан-Лембрик, О. Пометун, Л. Романишина, М. Степко, О. Торічний, С. Шишов), професійної компетентності (А. Белкін, О. Гура, Е. Зеер, І. Зязюн, А. Лігоцький, А. Маркова, Н. Северина), структури професійної компетентності фахівців (А. Мисик, А. Райцев, Дж. Рамен, Г. Селевко, Л. Сохань), акмеологічних аспектів формування професійної компетентності (А. Бодальов, В. Гладкова, А. Деркач, Н. Кузьміна, С. Пальчевський). У деяких працях висвітлено особливості формування загальної військової компетентності офіцерів (Л. Боровик, С. Будник, О. Губарева, С. Каплун, Г. Марченко, О. Сафін та ін.).

Необхідність виконання професійної діяльності в складних, нерідко екстремальних умовах, під постійним впливом значної кількості стресогенних чинників висуває підвищенні вимоги до психологічних якостей особистості керівника. За таких умов пошук нових шляхів подолання негативного психологічного впливу особливостей діяльності на прикордонні підрозділи постає важливим практичним завданням. Підвищення вимог до діяльності правоохоронних органів, зокрема до безпеки на державному кордоні, упровадження сучасних технологій та технічних засобів охорони кордону висувають до прикордонників нові, більш складні вимоги, що безумовно виливає на психологічний стан прикордонного персоналу, спричиняє виникнення емоційного напруження, значної кількості професійних стресів, конфліктів і дестабілізуючих факторів.

Через це в прикордонному підрозділі погіршується психологічна атмосфера, збільшується кількість конфліктів, прикордонники починають зневажливо ставитися до виконання службових обов'язків, до себе, також у них зменшується задоволення від виконаної роботи, виникають проблеми професійного вигорання і, як наслідок – збільшується плинність кадрів, зменшується ефективність діяльності підрозділу і управління загалом.

З огляду на це **метою статті** є розкриття аспектів психологічної компетенції керівників структурних підрозділів ООДК.

Виклад основного матеріалу дослідження. Психологічний потенціал керівників ООДК доцільно розглядати через сукупність складових

компетенції управлінської діяльності. У психолого-педагогічних дослідженнях компетенцію охарактеризовано з різних позицій: як ступінь сформованості суспільно-практичного досвіду суб'єкта, адекватність посадовим вимогам; рівень підготовленості до спеціальної та індивідуальної форм активності та ін. Різні трактування компетентності обумовлені перш за все особливостями структури діяльності фахівців різних професійних сфер, а також різноманітністю теоретичних підходів дослідників. Базовою характеристикою цього поняття є ступінь сформованості єдиного комплексу знань, навичок, умінь, досвіду, що забезпечує готовність до виконання професійної діяльності.

Для дослідження професійної компетенції для керівного складу ООДК важливо визначити сутність поняття “компетенція”, виявити зв'язок цього поняття з іншими категоріями та поняттями, а також здійснити теоретико-методологічне обґрунтування підходів до його дослідження.

В енциклопедичному словнику подано такі визначення компетенції людини (від лат. *comperito* – добиваюся, відповідаю, підходжу):

- 1) коло повноважень, надане законом, статутом або іншим актом конкретному органу або посадовцю;
- 2) знання і досвід в тій або іншій сфері [1].

У новому тлумачному словнику української мови подано таке визначення компетенції, як коло повноважень, якої-небудь організації, установи або особи [2].

Компетенцію переважно характеризують як загальну здатність, що виявляється і формується в діяльності, ґрунтується на знаннях, цінностях, схильностях і дозволяє особистості встановити зв'язок між знанням і ситуацією, знаходити процедуру (систему дій) для успішного вирішення проблеми.

Компетентність охоплює комбінацію взаємовідповідних пізнавальних ставлень, практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань та вмінь – усього того, що потрібно мобілізувати для активної дії. У свою чергу компетенція – це об'єктивна категорія, суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень тощо у певній сфері діяльності людини як абстрактного носія. Предметна компетенція – це

сукупність знань, умінь та характерних рис у межах предмета, що дозволяє особистості виконувати певні дії [1].

Слід зазначити, що серед професійних функцій керівників структурних підрозділів дуже вагомими є такі компетенції, як: комунікативність, відповідальність, рефлексія, працездатність, здібність до співпраці та кооперації, професійна самостійність, ініціативність, наднормативна професійна активність та ін. Формування окремих особистісних і професійно значущих якостей відбувається вже в процесі соціалізації особистості, інші розвиваються через професійну освіту, треті формуються в процесі професіоналізації.

У сучасних умовах помітна тенденція трактування компетентнісного підходу не тільки як нормативної, але і як психологічної складової підготовки персоналу. Важливе значення має обґрунтування і уточнення номенклатурного переліку, розробка опису змістовних характеристик результативних одиниць змісту підготовки керівника до професійно-управлінської діяльності. Особливістю підготовки керівника на основі компетентнісного навчання є те, що фахівець засвоює не готові знання, а сам формулює поняття, необхідні для вирішення поставлених професійних завдань.

Перехід до нового рівня цілісності професійної підготовки не можна здійснити шляхом кількісної зміни складу елементів. У такому випадку може виникнути небезпека, що список необхідних компетенцій буде достатньо значним, що ускладнюватиме процес їх формування. З огляду на це при визначенні основних або пріоритетних компетенцій звертають увагу на ключові (базові) компетенції, які створюють основу для формування специфічних компетенцій, що стосуються управлінської діяльності керівних кадрів ООДК.

Психологічна значимість діяльності керівника полягає в тому, що він ставить перед собою мету і завдання, а потім трансформує їх в завдання для підлеглих, що повинно стимулювати їх активність, викликати позитивні зміни і забезпечувати результативність виконання професійних завдань. На основі аналізу літературних джерел визначено особливості психологічних завдань, які найбільш характерні для керівного складу прикордонних підрозділів, а саме:

по-перше, психологічне завдання повинно включати характеристику психічного розвитку до дії керівника (предмет психологічного завдання) і бажані дії для забезпечення психологічного розвитку фахівців (модель необхідного морально-психологічного стану), тобто керівнику важливо уявляти собі ті зміни, які бажано викликати в свідомості персоналу до кінця певного етапу професійної підготовки;

по-друге, при постановці та вирішенні психологічного завдання керівник повинен враховувати власні поведінкові зміни як активного рівноправного співучасника професійної підготовки персоналу;

по-третє, вирішення психологічних завдань вимагає від керівника результативно значимих дій, зокрема керівник повинен уміти проектувати свою діяльність, оперативно вносити в неї корективи відповідно до змінного контексту і прогнозувати її результати;

по-четверте, керівник завжди має справу з ієрархією психолого-педагогічних завдань. Деякі з них є глобальними або стратегічними, що їх ставить перед керівним складом суспільство. Інша група психологічних завдань залежить від конкретного контингенту і їх визначає сам керівник (оперативні, психологічні, педагогічні завдання тощо).

Визначаючи компетенції персоналу як загальну здатність і готовність мобілізувати в професійній діяльності свої знання, уміння, а також узагальнені способи виконання дій, набуті в процесі професійної підготовки, ми пропонуємо уточнити її структуру. Професійну компетенцію керівників ООДК можна подати у вигляді взаємопов'язаних модулів: психологічна діяльність, комунікативний потенціал, рівень розвитку професійно-особистісних якостей. У кожному з них можна виділити такі складові:

професійно-необхідні психологічні й педагогічні знання;

професійно-необхідні психологічні уміння;

професійні психологічні позиції: мотивація фахівця на професійних засадах;

професійно-особистісні особливості, що забезпечують потенціал оволодіння персоналом професійними знаннями й уміннями.

Ці якості є умовами підготовки і результатом діяльності керівника. Отже, знання і уміння – це об'єктивні характеристики прикордонника,

необхідні для його відповідності вимогам професії. Визначення компонентів дозволяє зробити висновок про те, що базовим елементом компетенції керівника є саме психологічний зміст. З огляду на це використання терміна “компетенція керівника” в межах нашого дослідження доцільно запропонувати у такій редакції – психологічна компетенція керівника.

Психологічні компетенції керівника відіграють вирішальну роль у функціонуванні прикордонного підрозділу [3]. Через це роботу керівника потрібно організовувати так, щоб вона одночасно дозволяла:

- постійно виробляти, відчувати і забезпечувати стратегію управління своєю діяльністю, досягати поставленої мети;

- сприяти правильному розподілу часу на розгляд і вирішення термінових (оперативних) і важливих (визначальних, перспективних) справ;

- забезпечувати виявлення проблем, а не тільки їх симптомів;

- створювати умови для збереження свободи маневру при виборі варіантів рішень і розпорядженні фахівцями;

- правильно розподіляти завдання, доручення і координувати діяльність підлеглих;

- підтримувати широкі контакти з навколишнім середовищем і одержувати адекватну інформацію;

- обґрунтовано групувати всі завдання залежно від їх джерела і актуальності.

Дослідження професійних цінностей керівника в сучасних умовах розвитку суспільства необхідне для забезпечення благ для суспільства і підпорядкованого персоналу. Основними критеріями для підготовки і забезпечення компетенції керівників ООДК з позиції організаційної психології, на наш погляд, є:

- виконавча дисципліна;

- вимогливість;

- здатність приймати рішення;

- комунікативний потенціал;

- вирішення конфліктів;

- корпоративна культура;

- відомчі стандарти;

- можливість професійного росту;

здатність до професійної самоосвіти;

стан здоров'я;

забезпечення професійного росту підпорядкованого персоналу.

Компетенція керівника дозволяє забезпечити необхідні стратегічні зміни в організації, тобто, якісніше і швидше реагувати на зміни зовнішнього середовища, що, у свою чергу, сприяє постійному розвитку організації, а при систематичному проведенні позитивних змін дозволяє підвищити якість її функціонування [4]. Це актуально для керівників ООДК, урахувавши наявність динаміки ситуативних змін під час охорони державного кордону.

Розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень – це завжди вибір альтернативи, що вимагає від учасників управлінського процесу компетентності, творчості, активності, рішучості і передбачає застосування відповідних методів: метод “гарної ідеї”, метод “мозкового штурму”, метод синектики, метод щоденників, метод Дельфи, метод “635”, метод голосування “за-проти” та ін. [5]. Опанування методами в роботі керівників ООДК доцільно здійснювати в ході тренінгової підготовки персоналу Держприкордонслужби, яка забезпечує системний характер удосконалення компетенції керівних кадрів.

Висновки. Аналіз робіт щодо психологічної компетенції керівників ООДК дав можливість визначити сукупність основних компетенцій, якими необхідно володіти керівному складу за змістом професійно-управлінської діяльності, а саме:

забезпечення безперервності особистого професійного розвитку, підвищення наукової і психологічної компетенції і кваліфікації;

підготовка і створення навчальних, тренінгових і комп'ютерних програм підготовки керівного складу;

підготовка науково-методичних, навчально-методичних матеріалів;

організація та проведення моніторингу оперативно-службової діяльності та впровадження результатів у практику дій персоналу;

підготовка проекту нормативних документів і рекомендацій.

Сформовані психологічні компетенції керівника прикордонного підрозділу дозволяють: підтримувати працездатність персоналу протягом служби; зберігати професійну рівновагу фахівців (підпорядкованого

персоналу); передавати в процесі контактів упевненість, адекватне розуміння проблем; формувати і підтримувати необхідний мікроклімат в організації.

Отже, проведене дослідження розкриває перспективи подальшого дослідження проблеми підготовки керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності під психологічним кутом зору. Представлений перелік компетенцій вказує, що керівний склад повинен мати професійно сформовані психологічні практичні навички (володіти здібностями організатора, оратора, майстра-аналітика, психолога; володіти психологічним інструментарієм впливу на персонал і виховання та ін.), бути компетентним фахівцем у своїй галузі і ерудитом в інших сферах професійних знань.

Перспективами подальших досліджень є вивчення психологічних умов підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК та визначення показників сформованості їх психологічної компетенції.

Список використаної літератури

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Бібік Н. М., Вашенко Л. С., Локшина О. І. та ін. ; заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
2. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : теоретико-методологічний аспект / О. І. Гура. – Запоріжжя : ГУ “ЗДМУ”, 2006. – 331 с.
3. Яроменко В. Новий тлумачний словник української мови / В. Яроменко, О. Сліпушко. – К. : Видавництво “АКОНІТ”, 2007. – Т. 1. – 926 с.
4. 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.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с. – (Альма-матер).

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

Стаття надійшла до редакції 13.05.2014.

Журавлев В. В. Психологическая компетенция руководителя органа охраны государственной границы как важная составляющая подготовки к профессионально-управленческой деятельности

В статье рассматриваются вопросы в отношении деятельности и подготовки руководителей органов охраны государственной границы в аспекте формирования психологической компетенции. Особое внимание уделено содержанию психологической составляющей компетенции руководящего состава и их характеристике.

Ключевые слова: *компетенция, руководитель, развитие, критерии.*

Zhuravlev V. V. Psychological competence of a manager of the border guard body as an important component in training for professional and management activities

The importance of psychological competence development has particularly increased in recent years due to the necessity to activate the human factor in the professional activity and social life in general. To solve the problem is essential for the management of a border guard body.

Taking into consideration of all above considered aspects the purpose of the article is to outline the psychological competency aspects of the unit commanders of a border guard body.

To research the professional competence for executives of a border guard body it is important to define the essence of the concept “competence”, to identify the relationship of this concept to other categories and concepts as well as to provide theoretical and methodological substantiation of the approaches to its research.

The competence is primarily characterized as general ability which is acquired and formed in activities, based on knowledge, values, and abilities and enables an individual to establish a link between knowledge and situation, to find a procedure (system of operations) to solve the problem successfully.

The competence covers the combination of interconnected cognitive attitudes, practical skills, values, emotions, behavioral components, knowledge and skills – all that you need to mobilize for an active action. In turn, the competence is an objective category, socially recognized level of knowledge, skills, attitudes, etc. in a particular area of human activity as an abstract

medium. The subject competence is a combination of knowledge, skills and characteristics within a subject enabling an individual to perform certain actions.

The professional competence of managers of border guard bodies can be shown as interrelated modules: the psychological activity, the communicative potential, the level of professional and personal qualities. Each of them comprises the following components:

professionally necessary psychological and pedagogical knowledge;

professionally necessary psychological skills;

professional psychological positions: motivation of an expert on professional grounds;

professional and personal characteristics ensuring the personnel's potential for mastering professional knowledge and skills.

These qualities are the conditions of preparation and the result of manager's activities. Thus, the knowledge and skills are the objective characteristics of a border guard required for his compliance with the profession. The determination of components suggests that the basic element of the manager's competence is the psychological content. Considering all the above mentioned the use of term "manager's competence" should be complemented within the limits of our research in such edition as the psychological competence of a manager.

Thus, the list of competencies indicates that the management staff both during training and management activities must have professionally formed practical skills; possess the abilities of an organizer, speaker, master analyst, psychologist; have the instruments of psychological influence on personnel and education; be a competent expert in his field and an erudite in other areas of professional knowledge.

The prospects of further research are to determine the characteristics and evaluation of formation of psychological competence of managers of border guard bodies.

Keywords: *competence, manager, development criteria.*