

О.В.Волошина

доцент кафедри юридичної
психології НАВС, кандидат
психологічних наук

**ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ
СУБ'ЄКТИВНИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОВС
ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
СУБЪЕКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОВД
PERSONAL DETERMINANTS SUBJECTIVE STRATEGICS
DEVELOPMENT OF THE POLISE LEADER**

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.

Рассматривается личностный уровень детерминант формирования субъективных стратегий развития руководителей ОВД и обосновывается влияние на них физического здоровья и ближайшего окружения руководителя.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, субъективная стратегия развития, личностные детерминанты, процессуально-временной аспект стратегии, мотивационно-смысловой аспект стратегии.

Considered personal level determinants of subjective formation strategies managers and police reasonably impact on physical health and their entourage head.

Keywords: personal and professional development, strategy development subjective, personal determinants, procedural and temporal aspect of strategy, motivational and semantic aspect of strategy.

На сучасному етапі становлення і розвитку акмеології найбільш розробленими є напрями, що пов'язані з особливим видом прогресивного розвитку зрілої особистості – особистісно-професійним розвитком. При цьому

однією із проблем цього напрямку стали пошук і визначення детермінант формування суб'єктивної позиції людини по відношенню до свого розвитку.

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

Дослідженню життєвих стратегій присвячені наукові праці К.А. Абульханової-Славської [1], А.О.Деркача [3], Ю.М. Резніка, Є.О.Смірнова [10] та професійних стратегій особистості – А.С. Мельничука [4, 5], А.С. П'ятакової [9], М.Г. Солнишкіної [11] та інших. Разом з тим недостатньо розкритим залишається проблема визначення детермінант формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС. Тому метою нашої статті є спроба 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 і юності, навчання, досвід трудової діяльності тощо (рис. 1).



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

І, 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 декількома групами чинників, що тісно переплітаються. Так, 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, але і з турботами про сім'ю).

Беззаперечним є той факт, що в правоохоронних органах працює все більше жінок, в той час, як в суспільстві та серед досвідчених працівників міліції ця праця традиційно вважається чоловічою. Дослідження вітчизняних науковців показують, що сьогодні 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 росту в ОВС України [6, 7].

Нами було проведено інтерв'ювання серед жінок, котрі підвищують кваліфікацію в Інституті післядипломної освіти Національної академії внутрішніх справ. За результатами інтерв'ю жінкам в ОВС України значно складніше зайняти 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 у бесідах визнали, що на посаду керівника підрозділу призначають скоріше чоловіка, аніж жінку. Для жінок, які прагнуть професійного та кар'єрного розвитку, це створює додаткові об'єктивні перешкоди. Тому програми підготовки майбутніх керівників до управлінської діяльності в ОВС повинні розроблятися із врахуванням 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'єрний ріст 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 вступу на посаду керівника – від 30 до 50 років і більше (у Японії). Приміром, видатний американський менеджер Лі Якокка в 36-літньому віці 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 цього, 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 у 1965 році канадський психоаналітик Еліот Жак. На його думку, середина життя для більшості супроводжується певною кризою. При цьому, однією із можливих причин її прояву 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 повинні з ним жити. Частина тих, хто розчарувався у своїй роботі, втратив її або не досяг того професійного положення, на який сподівалася, можуть проявляти наступну симптоматику: дратівливість, хронічну втому, депресію, поганий настрій, апатію тощо. Інші можуть перебудувати свою систему пріоритетів. Зміна пріоритетів відбувається не тільки в 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 взагалі та управлінської діяльності зокрема, ускладнюють наступні 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 тощо).
3. Суспільство змушує чоловіків відповідати єдиним зразкам успіху і мужності. Через те, що чоловікам-керівникам ОВС доводиться звикнути з думкою, що вони не відповідають цим зразкам, або через те, що вони змушені були відмовлятися від багатьох власних бажань, намагаючись досягти відповідності цьому статусу чоловіка в суспільстві, виникає ряд 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.

Під **кризою професійного становлення керівника ОВС** ми розуміємо *відносно нетривалі за часом (до року) періоди кардинальної перебудови особистості керівника міліцейського підрозділу, обумовлені внутрішніми протиріччями й незадоволеністю своєю управлінською діяльністю.*

Перебудова, що відбувається в структурі професійної свідомості керівника ОВС, переорієнтація на нові цілі, корекція й оцінка соціально-професійної позиції проектує зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з навколишніми, а в окремих випадках – до зміни професії. При характеристиці таких криз, як правило, аналізуються труднощі професіоналізації особистості, суперечливість управлінської діяльності й колізії кар'єри.

До причин, що породжують кризи професійного становлення, звичайно відносять наступні:

- *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 відносять скорочення штатів, а іноді й організації, незадовільну оплату праці, соціальну незахищеність тощо. На формування криз професійного становлення керівника може вплинути погіршення здоров'я, професійна втома, інтелектуальна безпорадність, синдром «емоційного вигорання». Нерідко кризи такого роду виникають при вступі в нову посаду, атестації тощо;

- *надмірна поглиненість в професійну діяльність.* Керівництво як діяльність заміняє керівникам усе – родину, друзів, радість спілкування, вільний час, захоплення. Поступово в них починає спостерігатися так званий «технократичний підхід» до рішення управлінських проблем. Вони порушують професійну етику, стають конфліктними, проявляють надмірну твердість у взаєминах з підлеглими й колегами. Як наслідок, виникає стан професійної апатії й пасивності, депресія тощо.

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

Наступним істотним особистісним чинником формування суб'єктивних стратегій є система ціннісних орієнтації особи. Вона детермінує, передусім, мотиваційно-смысловий блок стратегії – місце саморозвитку в ієрархії особистісних пріоритетів і його смыслове забарвлення (як можливості самореалізації і основи значущих досягнень, як засоби забезпечення стабільності, як можливості «мати» більше благ і т. д.).

Зокрема, в психологічній структурі професіоналізму управлінської діяльності керівника, Л.Е. Орбан-Лембрик [8] визначає наступне місце мотиваційно-смысловому блоку (Рис.2).

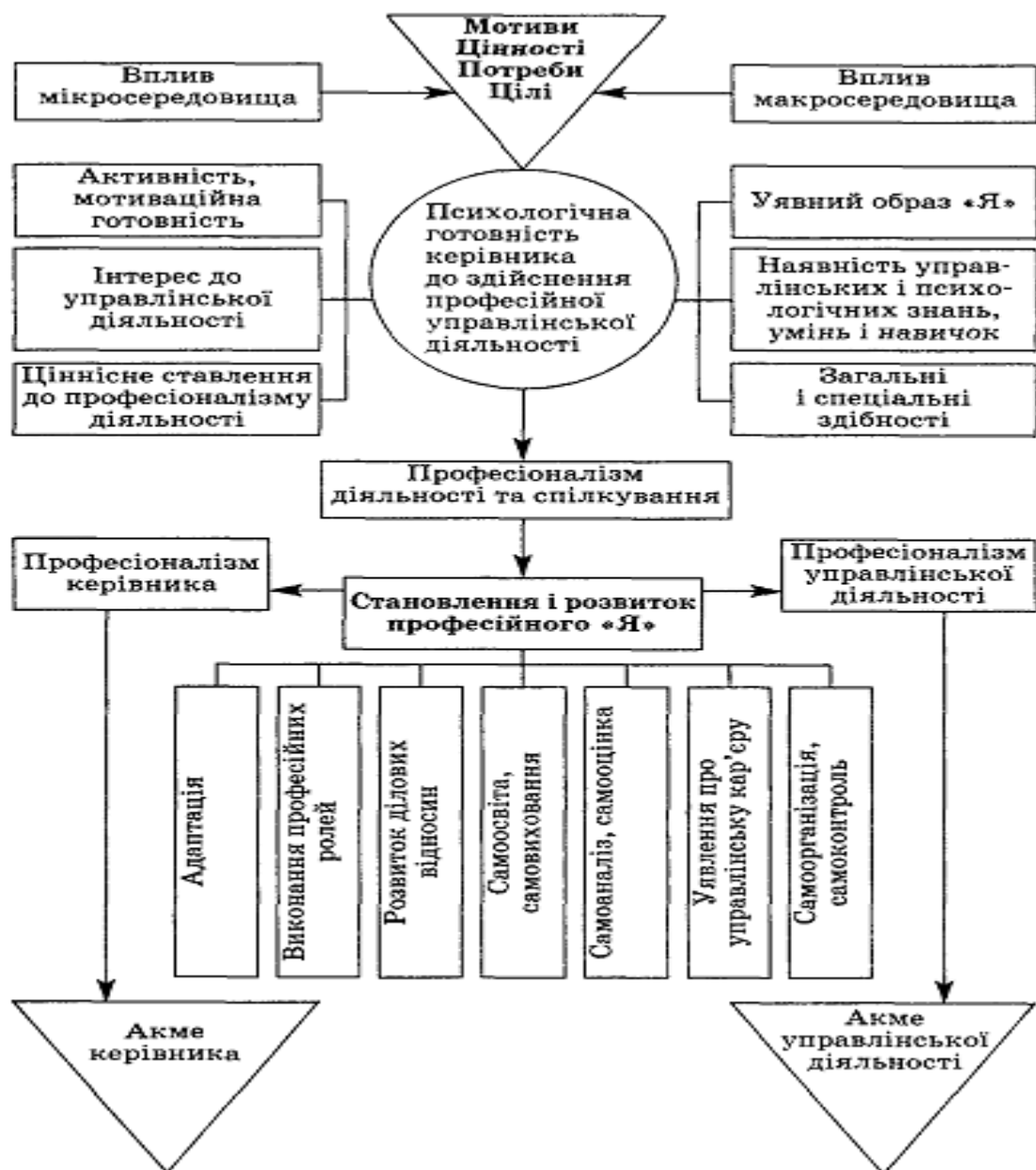


Рис. 2. Психологія професіоналізму управлінської діяльності керівника.

Цей малюнок дає змогу зрозуміти, що на мотиваційно-смысловий блок професійного розвитку керівника ОВС впливають макро- та мікросередовища, а він у свою чергу 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 виходити з того, що тип життєвої стратегії (підхід Ю.М.Резника та інш.) [10, с.173-174] – «мати» (рецептивна активність), «досягати» (мотиваційна активність); «бути» (творча чи «екзистенціальна» активність)¹, буде формувати суб’єктивні моделі розвитку, котрі якісно розрізняються за сенсом, змістом, тимчасовою перспективою і характером інтеграції з різними сферами буття людини.

Як підкреслює В.Г. Асєєв [2], 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 протиріч 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 задають відношення:

- до виконуваної діяльності в цілому (значущість і пріоритетність розвитку в її рамках або бажаність зміни професійної траєкторії);
- до нормативних посадових вимог (що важливо для визначення суб’єктивного рівня професіоналізму і необхідності його вдосконалення).

¹ Перший тип активності людини (рецептивна) являється основою стратегії життєвого благополуччя, другий тип активності є передумовою стратегії життєвого успіху і третя (творча, «екзистенціальна») активність характерна для стратегії самореалізації особистості

З біографією людини нерозривно пов'язаний такий особистісно-професійний параметр, як *об'єм і характер накопиченого професійного досвіду*. Цей чинник впливає на самооцінку рівня компетентності і, відповідно, на мотивацію її підвищення. На основі професійного досвіду складаються суб'єктивні концепції діяльності і стиль її виконання. Крізь цю призму людина розглядає нормативні вимоги до свого професіоналізму (погоджуючись з ними або ж виробляючи свою власну систему «координат розвитку»).

Досвід роботи і професійного навчання, серед інших детермінант, задає оцінку якості можливих програм розвитку (наприклад, в 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 із низькими очікуваннями від майбутньої підготовки. Другий – зорієнтований на підвищення власного потенціалу, характеризується поєднанням високої самооцінки із позитивними очікуваннями від навчання. Відмітимо, що на оцінки потенційної продуктивності різних форм і шляхів вдосконалення впливає не лише власний досвід саморозвитку, але також врахування оточуючими результативності зусиль на розвиток.

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

- специфіка професійної ідентичності;
- оцінка 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. По-перше, вони здатні впливати на переваги в організації розвитку (залежно від рівня інтроверсії, потреби в спілкуванні і самостійності людина може віддавати перевагу індивідуальним або груповим формам роботи).

По-друге, риси характеру пов'язані з відповідними перевагами в змісті самовдосконалення. Так, підвищена тривожність і емоційна чутливість роблять людину «уразливою» до негативних дій професійного середовища і життя в цілому. Наслідком цього стає особистісна значущість розвитку ауто психологічної компетентності (підвищення стресостійкості, 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 навчання прямо пов'язана з рівнем гіпертимності ($r = 0,255$; $p = 0,04$) і екстравертованості ($r = 0,401$; $p = 0,001$). Одночасно ним було виявлено, що чим більш виражена гіпертимність (різносторонність інтересів, активність і т. д.), тим менше людина розглядає навчання як можливість відрефлексувати професійний досвід ($r = - 0,256$; $p = 0,04$). В сукупності це може ускладнити формування збалансованого управлінського потенціалу [4].

На рахунок 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 іншого боку, інтелектуальні особливості людини обумовлюють специфіку антиципації 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 проявлятися в декількох 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 («встигнути, поки є сили»);
- одним з центральних змістовних напрямів саморозвитку виявляється оволодіння прийомами підтримки і поліпшення здоров'я (підвищення валеологічної компетентності).

В якості особливого чинника 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) рішення завдань, актуальних для такої мікрогрупи (забезпечення матеріального благополуччя і стабільності за рахунок 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 об'єм ресурсів, які людина може виділити для свого розвитку (ресурсів, які посилюють дію або зменшують можливості). При цьому під впливом сімейних обставин може істотно мінятися послідовність етапів розвитку і їх тривалість. Зміст розвитку також може детермінуватися сімейною ситуацією (вибір аспекту самовдосконалення, який дає швидку і необхідну «віддачу»).

Таким чином, можна зробити висновок, що 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 необхідності певного життєвого шляху. Тому особистість повинна розглядати її як реальну можливість стати кращою, зробити своє життя повноціннішим та цікавішим.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Асеев В. Г. Личность и значимость побуждений : монография / В. Г. Асеев. – Минск : Бестпринт, 2005. – 197 с.
3. Деркач А.А. Субъектные феномены: акмеологический подход: монография / А.А. Деркач. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 240 с.
4. Мельничук А.С. Субъективные стратегии личностно-профессионального развития кадров управления: монография / А.С. Мельничук ; под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-в., 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. 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 червня 2008 року (Протокол № 9). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: (<http://umdpl.info/index.php?id=1233847268>).
7. 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_parytetu.pdf.
8. Психологія управління: Навчальний посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
9. П'ятакова А.С. Детермінанти формування стратегії професійного розвитку особистості в організаційному середовищі // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред.С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С.646-656.

10. Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности: (Опыт комплексного анализа) / Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов // Ин-т человека РАН, Независимый ин-т гражд. о-ва. – М., 2002. – 260 с.

11. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности: монография / М. Г. Солнышкина – Москва: Информационно-внедренческий центр “Маркетинг”, 2006 (Люберцы (Моск. обл.) : ПИК ВИНТИ) – 119 с.