

УДК 159:351:741

О.В.Волошина

доцент кафедри юридичної
психології НАВС, кандидат
психологічних наук

**ПРОФЕСІЙНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ
ФОРМУВАННЯ СУБ'ЄКТИВНИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ
КЕРІВНИКІВ ОВС**

**professional organizational determinants subjective strategics
development of the police leader**

Розглянуто професійно-організаційні детермінанти формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС, розроблено завдання психолого-акмеологічної підтримки особистісно-професійного розвитку працівників керівної ланки.

Ключові слова: особистісно-професійний розвиток, суб'єктивна стратегія розвитку, професійно-організаційні детермінанти, психолого-акмеологічна підтримка.

Рассматриваются профессионально-организационные детерминанты формирования субъективных стратегий развития руководителей ОВД, разработаны задания психолого-акмеологической поддержки личностно-профессионального развития работников руководящего звена.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, субъективная стратегия развития, профессионально-организационные детерминанты, психолого-акмеологическая поддержка.

Considered the determinants professional organizational subjective strategics development of the police leader, work outs (elaborate) tasks keep (support) acme logical psychology.

Key words: determinants professional organizational, keep (support) acme logical psychology.

Дослідження стратегій професійного розвитку набуває останнім часом все більшої актуальності через бурхливий розвиток сфери управління персоналом органів внутрішніх справ України. Діяльність відомих Центрів практичної психології проте не приділяє належної уваги визначенню спрямованості та уявлень особистості щодо її стратегічного розвитку у професійній сфері. Незначною є і кількість теоретичних напрацювань у сфері професійних особистісних стратегій.

Дослідженню життєвих стратегій присвячені наукові праці К.А. Абульханової-Славської [1], А.О.Деркача [2], Ю.М. Резніка, Є.О.Смірнова [9] та професійних стратегій особистості – А.С. Мельничука [6], А.С. П'ятакової [8], М.Г. Солнишкіної [11] та інших. Разом з тим недостатньо розкритим залишається питання 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 професійно-організаційному рівні.

Професійний ріст це суперечливий, гетерохронний, багатофакторний процес. У його ініціюванні й здійсненні ключову роль виконує суб'єктивна позиція людини по відношенню до свого розвитку [2, 3]. Проявом такої позиції виступає суб'єктивна стратегія особистісно-професійного розвитку. Під нею ми розуміємо систему уявлень людини про цілі, сенс, напрями, прийнятні форми самоудосконалення, співвіднесені з її професійною діяльністю і життям в цілому.

На думку А.С.Пятакової, стратегію професійного розвитку можна окреслити як особистісне уявлення та тлумачення подальшого розвитку особистості у професійній сфері, що включає професійні цілі, шляхи їхнього досягнення, уявлення про ідеальний професійний розвиток та удосконалення власного професійного розвитку. Психологічність стратегій професійного розвитку визначається детермінацією конструювання стратегії психологічними характеристиками особистості [8].

Стратегія має складну структуру і включає декілька блоків – цільовий, мотиваційно-смісловий, змістовний, організаційний, прогностичний, процесуально-часовий, ресурсний [6]. Кожен з них може мати різний рівень зрілості і відрефлексованості, а також неоднозначно поєднуватися з іншими складовими стратегії. Для розуміння бачення людиною свого розвитку і надання їй ефективної психолого-акмеологічної підтримки важливо знати не лише особливості суб'єктивної стратегії, але і специфіку її генезису.

Аналіз професійної діяльності керівників ОВС підтвердив, що формування суб'єктивної стратегії обумовлене одночасною дією детермінант різного рівня – макросоціального, професійно-організаційного і особистісного. Наша стаття присвячена визначенню професійно-організаційних детермінант формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС, оскільки він інтегрує чинники, пов'язані з професійною діяльністю людини і середовищем її здійснення.

Першим фактором цієї групи виступають зовні задані вимоги до професіоналізму керівників ОВС. Вони характеризують типові ситуації управлінської діяльності (зміна статусу в посадовій ієрархії, якісна трансформація змісту праці і завдань, необхідність мати освіту і підготовку, що формально відповідає нормативним вимогам і т. д.). Усі ці обставини істотно впливають на зміст професійного розвитку керівників ОВС.

При цьому суб'єктність керівника проявляється в інтерпретації зовнішніх вимог. Тому до чинників формування стратегії його розвитку слід віднести чіткість, зрозумілість і несуперечність викладу посадових вимог до компетентності керівника.

Вважаємо доцільним, вимоги до керівника ОВС згрупувати у такі блоки: 1) *професійно-нормативний*, який вимагає від керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ наявності юридичної освіти, освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю «Управління у сфері правопорядку» і відповідної управлінської практики (не менше 3-х років на посадах заступників начальників різних напрямів діяльності ОВС); 2) *організаційно-управлінський*,

який передбачає: а) уміння вирішувати професійні завдання з урахуванням психологічних чинників і детермінант; використовувати управлінські технології впливу на особистість і групу як об'єкти службової діяльності; удосконалювати соціально-психологічний клімат в колективі підлеглих; використовувати методи та прийоми попередження та вирішення конфліктів у колективі, згуртовувати його, мобілізувати на вирішення того чи іншого завдання тощо; б) здатність прогнозувати можливий результат дій співробітників підрозділу міліції на основі реального врахування наявних ресурсів і наміченої в організації стратегії; в) здатність планувати власні дії та розробляти програми дій, спрямовані на досягнення поставлених перед організацією цілей і задач; г) уміння визначати найбільш актуальні завдання (нагальні питання) на даний момент; ґ) володіти управлінським інструментарієм; д) уміння підбирати і формувати команду; е) вмиле використання системи професійного навчання; є) вмиле використання системи мотивування і стимулювання праці підлеглих; ж) прагнення до отримання нових знань, постійне самовдосконалення, розвиток власних професійно важливих якостей; з) контактність, комунікабельність, вміння переконати в правильності своєї позиції, повести за собою людей; и) ініціативність, оперативність в розв'язанні проблем, вміння визначати головне і зосередитись на ньому і при необхідності швидко переорієнтуватись; і) здатність орієнтуватися в постійно змінюваній оперативній обстановці, передбачати її розвиток; 3) *морально-психологічний* блок передбачає наявність таких рис, як чесність, порядність, охайність, скромність, коректність; високий рівень внутрішньої культури; оптимізм, впевненість в собі, врівноваженість; чуйність, розсудливість, доброзичливість, дбайливість.

Не менш значущим чинником є відповідність таких вимог діяльності, що реально виконується керівником. Зокрема, це відноситься до формальних і неформальних професійних ролей, кожна з яких вимагає специфічних компетенцій. Напрями самоудосконалення яким віддається перевага,

залежатимуть від особистісного прийняття кожної ролі, частоти їх виконання і початкового рівня підготовленості до кожної з них.

У рамках професійно-організаційного рівня детермінації продуктивно виділити чинник, який можна назвати «суб'єктно-нормативним». Це трактування професійних вимог вищестоящими керівниками, котрі визначають в організації явні або латентні стандарти професійного рівня. При цьому можлива колізія між позиціями керівників різного рівня. Відповідно конкретний керівник вимушений здійснювати вибір між системами оцінок і визначати пріоритети розвитку.

У даному контексті принципове значення набуває віддзеркалення питань особистісно-професійного вдосконалення в організаційній культурі (як «нормативно регламентованою», так і «реальною»), Зокрема, на мотиваційну складову стратегії розвитку впливає вірогідність заохочення успішного професійного росту і покарання у разі низької компетентності. Важливим соціально-психологічним чинником формування суб'єктивної стратегії виступає позиція колег і керівництва. Потенційно негативне відношення до тих або інших варіантів саморозвитку керівника може привести до зниження «амбітності» цілей самоудосконалення, відмови від розвитку в «непрофільному» напрямі, щоб не виявитися «білою вороною».

В якості значущого чинника формування мотивації і змісту саморозвитку слід розглядати особливості входження людини в організаційно-професійне середовище. На перших етапах цього процесу молоді керівники, як правило, прагнуть до самоствердження в діяльності. Тому у своєму розвитку вони значною мірою орієнтовані на власне професійний вектор розвитку (тоді як загальнокультурні аспекти вдосконалення не є пріоритетними). Надалі можливі різні результати організаційної адаптації, що ведуть до різноманітних стратегій розвитку.

Організаційна адаптація керівника ОВС відбувається за такою схемою:

1. *Адаптація* до навколишніх умов життя і діяльності, до норм, цінностей, управлінської культури організації (визначення напрямку і характеру

розвитку, пошук джерел, засобів пристосування та становлення). Вона передбачає пристосування психіки людини до зовнішнього середовища.

Заміна навчання або трудової діяльності на управлінську передбачає період *управлінської адаптації*. Вона може охоплювати суспільну, соціокультурну, етнопсихологічну, соціально-психологічну, організаційну, технологічну, посадову сфери. Задоволеність працею, собою і реалізацією своїх потенційних можливостей є суб'єктивним індикатором рольової адаптації. Тривалість її залежить від обсягу знань керівника, стажу роботи, психологічної сумісності в колективі, оцінювання його діяльності підлеглими. Якщо обсяг знань, отриманих у навчальному закладі, достатній, то молодий керівник відчутніше задоволений змістом роботи, спеціальністю, умовами праці, своєю участю в управлінні.

Розкриття перед молодими керівниками ОВС перспектив посадового росту, розширення їхньої участі у життєдіяльності організації, вдосконалення взаємодії з підлеглими мають велике значення для закріплення та адаптації їх на посаді. Цьому сприяє і виявлення та регулювання чинників, що утруднюють чи стримують адаптацію. Дефіцит знань і навичок управління, брак часу і сил на здійснення задуманого, вища від передбачуваної відповідальність негативно позначаються на посадовому рівні керівника. Незадоволеність роботою, своїми діями і вчинками, поганий настрій – це показники неповної адаптації до управлінської діяльності в ОВС. За таких умов керівник або припиняє її, або шукає психологічні захисні механізми, які охороняють його від зазіхань на цілісність і стійкість особистості: втеча від реалій, апатія, негативізм, агресія, мрії й фантазії, лінощі тощо. Ці захисні механізми підтверджують відсутність психологічної адаптації. Часто вони спричиняють регрес особистості.

2. *Індивідуалізація* (вияв власного “Я”, визначення детермінантів професійного розвитку та саморозвитку, формування особистісних новоутворень, їх закріплення, забезпечення високої ефективності управлінської діяльності, вияв власної активності та індивідуальності, оптимальна реалізація потенційних можливостей, гармонія розвитку).¶

Процес індивідуалізації особистості в управлінській діяльності пов'язаний з її самоактуалізацією: у керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ формуються вимоги до власної діяльності та до себе. Порушення вимог системного оточення спричиняють зміни у розвитку керівників. Часті соціальні зміни призводять до деформації особистісних вимог, що впливає на ефективність і результативність управлінської діяльності. Невідповідність рівня розвитку особистості керівника і вимог суспільства можуть мати такі наслідки:¶

- узгодженість (розв'язання проблеми вимог шляхом компромісу);
- зміна соціального оточення (пошук керівником іншого соціального оточення, іншої системи вимог);
- зміна власних вимог (пристосування власного “Я” до обставин життя і діяльності, прийняття існуючої системи вимог).

3. *Інтеграція* (зміна особистісних властивостей під впливом оточення, забезпечення високої продуктивності діяльності з метою посадового просування, росту).

Інтеграція детермінується суперечністю між намаганнями керівника бути ідеально представленим своїми особливостями та властивостями в спільноті (організації) і потребою спільноти прийняти, схвалити та культивувати лише ті його індивідуальні особливості, які сприяють розвитку організації й розвитку керівника як особистості і професіонала. За успішного проходження етапу інтеграції керівник набуває рис (гуманність, вимогливість, відповідальність, довіра до людей та ін.), які забезпечують йому успішне просування в системі управління. Коли суперечність на цьому етапі не усувається, настає дезінтеграція. Її наслідком є ізоляція, витіснення керівника із колективу (босинг) або деградація.¶

Отже, особистісна інтеграція – це такий стан керівника, для якого характерні впорядкованість, вмотивованість особистісної структури, дій і вчинків індивіда, їх узгодженість, стійкість і стабільність, що свідчить про психологічну рівновагу індивіда, цілісність його особистісної структури. Тобто

відповідні особистісні новоутворення, багаторазово відтворюючись, закріплюючись, формують достатньо стійку структуру особистості керівника ОВС. Ситуація, в якій відбувається соціальний розвиток керівника правоохоронного органу, динамічна. Йдеться про динаміку розвитку особистості у певній спільноті, яка також розвивається. Саме тому тип розвитку особистості залежить від типу групи (організації), в яку керівник інтегрований [7].

Таким чином, позитивна адаптація припускає прийняття «організаційного завдання» як особистісної цінності або ж синтез своєї професійної ідеї. При цьому в обох випадках смисловим ядром і змістом розвитку стає орієнтація на реальний ріст майстерності для забезпечення продуктивності діяльності і самореалізації. Висока залученість у професійну діяльність унеможливорює зміну діяльності або рішення непрофесійних завдань.

Якщо ж організаційні умови не дозволяють людині повною мірою реалізувати свої інтереси, то цілями стратегії особистісно-професійного розвитку можуть стати забезпечення зміни місця роботи на «сприятливіше» або ж «робота на перспективу» (в очікуванні зміни обставин). У обох випадках серед пріоритетних аспектів розвитку будуть професійні, хоча не пов'язані з поточними службовими завданнями.

Явний дисбаланс в системі «людина – професія» веде до мотиваційної кризи, суб'єктивного відторгнення організаційних завдань, орієнтації на формальні результати в роботі. Якщо при цьому керівник також не бачить можливості самореалізації в іншій організації або виді праці, то підвищення майстерності виявляється суб'єктивно безглуздом. Змістом розвитку в цьому випадку стає загальне особистісне вдосконалення, не пов'язане з професійною діяльністю. Як показують наші дослідження, часто для таких людей суб'єктивно актуальною стає орієнтація на розвиток своїх творчих здібностей. Ця позиція може бути пов'язана з пошуком нових сенсів діяльності в умовах, коли ціна ризику інновацій нівелюється песимістичною оцінкою перспектив («мені все одно нічого втрачати»).

Виходячи із сказаного, до важливих чинників формування суб'єктивної стратегії розвитку необхідно віднести особливості і можливості кар'єри. По-перше, це особливості кар'єри в конкретній професійній області:

- якою мірою вона вимагає високого рівня особистісно-професійного розвитку;
- чи являється поліваріативною (що вимагає одночасного розвитку в декількох областях) або ж традиційною;
- яка типова кар'єрна «лінія» суб'єкта діяльності у рамках певної професійно-корпоративної культури.

Як відмічає В. М. Марков, «висхідна кар'єра держслужбовців, з одного боку, зв'язана з істотними особовими деформаціями, а з іншої – одночасно забезпечує ріст особистої збалансованості, що досягається завдяки посадовому росту» [4, с. 39]. Під час досліджень нами було виявлено, що засобом прискорення кар'єрного росту державного службовця органів внутрішніх справ часто виступають тимчасове відкладання реалізації своєї професійної ідеї і переважна орієнтація на зовнішні вимоги.

Ця тенденція може відбитися і на проектуванні керівником ОВС своєї стратегії особистісно-професійного вдосконалення. На перших етапах кар'єри зміст розвитку буде переважно орієнтований на аспекти, що нормативно задаються і схвалюються вищестоящим керівництвом. Згодом (досягши певного рівня посадової ієрархії) в зміст суб'єктивної стратегії розвитку все більше включатимуться напрями, що мають високу особистісну значущість, але безпосередньо не пов'язані із службовими обов'язками (наприклад, розвиток творчого потенціалу) [5, 10].

По-друге, необхідно враховувати специфіку кар'єри людини в конкретній організації. Важливу роль тут грає бачення керівниками своїх кар'єрних перспектив. Можливість прогнозувати свою кар'єру і ясність принципів посадового просування створюють передумови для стратегії розвитку, яку можна назвати як «цільовий заділ на майбутнє». У рамках такої стратегії:

- розвиток планується на досить тривалий термін і переважно спирається на мотивацію досягнення;
- змістовні напрями розвитку визначаються виходячи з очікуваних вертикальних і горизонтальних переміщень;
- існує можливість чіткого вибудовування в часі напрямів і аспектів розвитку з урахуванням їх взаємного змістовного узгодження і оптимального поєднання рішення тактичних і стратегічних завдань.

При цьому можливі як мінімум два варіанти такої суб'єктивної стратегії. Перший припускає «кумулятивний професійний розвиток», т. б. орієнтацію на накопичення потенціалу переважно у рамках особистісного профілю діяльності. Другий варіант – «стратегія взаємодоповнення (посилення)». Вона має на меті цілеспрямоване розширення своєї компетентності за рахунок інтеграції звичної сфери діяльності і предметно суміжних (наприклад, економіки і права, менеджменту і психології і т. д.). Мотиваційною основою такого вибору можуть служити особистий інтерес до певного виду діяльності або знання і можливість якісно підвищити ефективність праці.

При неможливості чітко планувати і прогнозувати кар'єру розвиток виявляється підпорядкований досягненню ситуативних цілей (забезпечити виконання конкретного завдання), а його основою стає мотивація уникнення можливих невдач. У цих умовах різко підвищується вірогідність формування стратегії «створення запасу», чітко не пов'язаній з метою діяльності:

- напрями розвитку вибираються випадково, виходячи з доступності або «про всяк випадок» («а раптом коли-небудь згодиться»);
- відсутня чітка логіка взаємозв'язку компетенцій, що розвиваються, і послідовності їх розвитку.

Також, на стратегії розвитку негативно впливає ситуація не просто невизначеності, але негативного кар'єрного «прогнозу». Відповідно особистісно-професійне вдосконалення починає розглядатися в якості «запасного парашута», шансів «на випадок звільнення». Участь у будь-яких програмах підвищення кваліфікації іноді стає віддзеркаленням «стратегії

вичікування», тобто способу «перечекати» організаційну невизначеність. В цьому випадку конкретний напрям підготовки часто не є значимим для особистості.

Отже, підводячи підсумок усьому сказаному, можна зробити висновок про те, що професійно-організаційні детермінанти формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС можуть бути як сприятливими так і несприятливими зовнішніми умовами. Останні можуть спричинити відхід від глобальної професійної стратегії та формування ситуативної стратегії вирішення локальних професійних проблем.

У цьому випадку психолого-акмеологічна підтримка особистісно-професійного розвитку вимагає рішення низки перспективних науково-прикладних завдань. До них можна віднести:

- виявлення специфіки дії детермінант на різних етапах життєвого шляху, а також в різних професійно-організаційних середовищах;
- створення системи позитивної мотивації для високопрофесійного і добросовісного проходження служби в органах внутрішніх справ; регулярне проведення досліджень з оцінки професійного рівня і характеру мотивації керівників органів внутрішніх справ;
- аналіз впливу виділених чинників на ступінь акмеологічності суб'єктивної стратегії розвитку;
- визначення екологічних шляхів корекції неоптимальних стратегій з урахуванням усього комплексу детермінант. Актуалізація проблеми суб'єктної стратегії особистісно-професійного розвитку керівників ОВС являється важливим фактором самореалізації людини в найширшому розумінні останньої, і тому рішення вищеназваних завдань, набуває суттєвого значення.

Список використаних джерел:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

2. Деркач А.А. Самореализация – основа акмеологического развития: монография / А.А. Деркач, Э.В. Сайко. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 224 с.
3. Деркач А.А. Субъектные феномены: акмеологический подход: монография / А.А. Деркач. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 240 с.
4. Марков В. Н. Самость как точка равновесия в изменчивом мире / В.Н. Марков // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 33-40.
5. Мельничук А. С. Взаимосвязь профессиональной идентификации государственных служащих и субъективных моделей обучения в системе непрерывного образования /А.С. Мельничук//Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 215-221.
6. Мельничук А.С. Детерминанты формирования субъективных стратегий личностно-профессионального развития / А.С. Мельничук//Мир психологии / .– 2011.– № 3 (67).– С. 223-234.
7. Психологія управління : Навчальний посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
8. Пятакова 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.
9. Резник Ю. М. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) / Ю. М. Резник, Е. А. Смирнов. – М., 2002. – 384 с.
10. Синягин, Ю. В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих / Ю.В. Синягин // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 226-240.
11. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности: монография / М. Г. Солнышкина – Москва: Информационно-внедренческий центр “Маркетинг”, 2006 (Люберцы (Моск. обл.) : ПИК ВИНТИ) – 119 с.