

Прикордонник як об'єкт і суб'єкт професійного психологічного впливу

В.О. Калюжний
здобувач,
Національна академія
Державної прикордонної
служби України
ім. Богдана
Хмельницького

Науковий керівник
О.А. Матеюк
доктор психологічних
наук, професор,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

У статті розглянуто складові професіоналізму представника професій типу «людина-людина» – прикордонника. Здійснено аналіз його основних професійно важливих якостей та ціннісних орієнтацій. Уточнено вектор спрямованості цілей професійної діяльності прикордонника.

В статье рассмотрены составляющие профессионализма пограничника как представителя профессий типа «человек-человек». Осуществлен анализ его основных профессионально важных качеств и ценностных ориентаций. Уточнен вектор направленности целей профессиональной деятельности пограничника.

A «man-man» is examined in the article to composition of professionalism of representative of professions of type – border guard. The analysis of him comes true basic professionally important internalss and valued orientations. The vector of orientation of aims of professional activity of border guards is specified.

Ключові слова: професіоналізм, професії типу «людина-людина», прикордонник, професійно важливі якості, ціннісні орієнтації, спрямованість, професійна діяльність.

Постановка проблеми

Психологія праці та психологія діяльності в особливих умовах, як відомо, не замикаються на окремих професіях, а розробляють загальні принципи організації професійної діяльності та її вдосконалення. Наш дослідницький інтерес спрямований на висвітлення професіоналізму прикордонників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Прикордонник (як керівник і фахівець) є представником професій типу «людина-людина», «людина-суспільство» [1, с. 116-117]. Слід додати, що діяльність у системі Державної прикордонної служби України розглядається нами у двох аспектах:

1) робота з людьми, населенням, громадськістю. Урахування їх очікувань, реалізація інтересів, активність входить до низки професійних завдань прикордонника;

2) професійна поведінка самого прикордонника (як керівника або фахівця) у межах своєї організації, в системі Державної прикордонної служби України.

Обидва зазначені аспекти діяльності включають взаємодію з людьми, вплив на них.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Зміст діяльності Державної прикордонної служби України гостро актуалізує питання не лише про фахові якості представників цієї системи, а й про особистісні, які набувають яскраво вираженої професійної значущості. Це соціально-психологічні, перцептивні, рефлексивні, комунікативні та інші якості, що становлять інструментальну основу роботи з людьми; якості громадянські, політичні, моральні тощо, що є змістовною основою взаємодії загалом з людьми та окремою людиною. Зазначені властивості на суб'єктному рівні пронизують як процесуальну, так і змістовну (ціннісну) сторону діяльності прикордонника, його взаємодії з людьми.

Формулювання цілей статті

Метою статті є визначення основних професійно важливих якостей та ціннісних орієнтацій прикордонника як представника професій типу «людина-людина», уточнення вектора спрямованості цілей його професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Нині в психологічній літературі є значна кількість моделей управлінців (їх якостей) різних професійних напрямів і рівнів. Привертає увагу те, що у визначених моделях переважають операціональні й вузькопрофесійні (спеціалізовані) якості [2; 3; 4 та ін.].

Не применшуючи значущості цих моделей (є продуктивними під час системного і поглибленого аналізу), поставимо запитання: що заважає керівникові використовувати розвинені інструментальні якості (властивості) в управлінському впливі з маніпулятивною метою? Напевно, бар'єром можуть слугувати лише якості (властивості), що характеризують позитивну суспільно значиму спрямованість особи керівника. Але саме вони чомусь не враховуються в сучасній науковій літературі в процесі аналізу професійно важливих якостей (ПВЯ) керівника. Виняток становлять роботи таких учених, як: А. Деркач, Є. Клімов, С. Максименко, В. Маркін та інші. Слід зазначити, що в роботах ранньорадянського періоду (О. Гастев, М. Вітке, П. Керженцев, П. Богданов та інші) і в класичних радянських роботах з психології праці та професіоналізму (Є. Клімов, А. Маркова та інші) цих недоліків не було.

Важливо зазначити при цьому думку Є. Клімова, що ПВЯ в кожному випадку не є безсистемно розташованими, а утворюють дещо ціле – систему [1, с. 81-83], у якій можна виділити п'ять основних складових (для професій предметної професіональної системи «людина-людина»):

1. Громадянські якості – ідейний, моральний образ як члена колективу, суспільства.

Є професії, спеціальності (педагогічні, юридичні, медичні, культурно-просвітницькі тощо), до яких людина виявляється непридатною, якщо певна група якостей у неї не розвинена належним чином. Ми вважаємо, що до цієї групи фахівців відносяться прикордонники.

2. Ставлення до праці, професії. Інтереси та схильності до цієї галузі діяльності.

Надзвичайно важливий аспект профе-

сіоналізму прикордонника – ставлення до людей. Особа, яка погано ставиться до інших та самої себе (відповідно – своєї праці), є непридатною для цієї роботи.

3. Дієздатність (не лише фізична, а й розумова).

Вона утворюється якостями, що є важливими в різних видах діяльності (широта розуму, його глибина, гнучкість, самодисципліна, розвинений самоконтроль, ініціативність, активність, стан здоров'я, фізична витривалість, сила тощо).

4. Одиначні, часткові та спеціальні здібності.

Для керівника-прикордонника, наприклад, є важливим людинознавчий слух у поєднанні з людинознавчою спостережливістю (здатність «бачити» і «чути» іншу людину) тощо.

5. Навички, звички, знання, досвід.

Для прикордонника важливим є досвід, передусім, у галузі людинознавства, взаємин із групою та окремою людиною.

Професіонал, який працює в системі «людина-людина»; «людина-суспільство», повинен мати:

- своєрідну людинознавчу спрямованість розуму, спостережливість до проявів почуттів, інтелекту та характеру людини, її поведінки;
- здатність, уміння подумки уявити, змодельовати внутрішній світ іншої людини (саме її світ), а не керуватися тим, що спало на думку в момент міжособистісної взаємодії;
- оптимістичний проектувальний підхід до людини, заснований на впевненості, що вона завжди може стати кращою;
- здатність до емпатії: співпереживати іншій людині (співчувати і співрадіти);
- щире стурбованість долями людей, готовність безкорисливо прийти на допомогу;
- терпіння та поблажливості щодо різних нестандартних проявів поведінки, зовнішнього вигляду, думок;
- глибоку й оптимістичну переконаність у правильності ідеї служіння народові, а не окремим його прошаркам і угрупованням;
- величезну витримку, уміння погоджу-

вати свою поведінку щодо інших людей із моральними та юридичними нормами, не поділяти час на робочий і неробочий;

- прагнення постійного вдосконалення своїх знань, умінь і навичок; розуміння смислу швидкоплинних соціальних процесів і подій. Інакше різко обмежується взаєморозуміння з навколишнім світом, іншими людьми.

Оскільки нестандартні ситуації – це норма сучасного соціуму, то професія людинознавчого типу неминуче вимагає творчого складу розуму, здатності ясно уявляти, моделювати варіанти можливих наслідків цілеспрямованих впливів, а також їх можливих результатів (конфліктів, протистоянь або об'єднань).

Так, Є. Клімов підкреслював, що цей комплекс професійних якостей вимагає розвиненої уяви, однак не технічної чи художньої, а своєрідної, для якої в підручниках поки що немає назви. Дослідник запропонував назвати таку уяву (за відсутності кращого терміну) «тропономічною» (із гр. «тропос» – поворот, зворот, напрям) [1]. Вважаємо, що таку уяву керівників (фахівців, які працюють у системі «людина-людина») можна назвати людинознавчою.

З часу здобуття Україною незалежності й дотепер представники Державної прикордонної служби України пройшли складний шлях особистісного та професійного становлення. Він відображений у змісті, ієрархії, динаміці їхніх ціннісних орієнтацій, професійних якостей. Ця динаміка відтворена в матеріалах вивчення професіоналізму прикордонників, що проводились у межах дослідження спеціальності 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах.

У професійній свідомості прикордонників у 1992 р. були представлені, згідно з дослідженнями, такі цінності, як: патріотизм, справедливість, чесність, щирість, доброта. Виділялися також висока культура, ерудиція, гнучкість розуму. Найменш вираженими й оцінюваними (самими прикордонниками) виявилися високий професіоналізм, компетентність і стійкі переконання.

У 1993-1994 рр. серед професійних якостей-цінностей виділилося вже декілька груп:

- перша – цінності, що є важливими для успіху в будь-якій ситуації: відповідальність, почуття обов'язку; виконавча, дисциплінованість; незалежність, здатність діяти; самостійність і рішучість; чесність, правдивість, щирість;

- друга – якості-цінності щодо культури праці (професійної діяльності): працьовитість, ефективність у справах, ефективність у роботі загалом;

- третя – якості, що виражають комунікативну культуру, особистісну включеність у професійне спілкування: самоконтроль, самодисципліна, стриманість, широта поглядів, уміння зрозуміти точку зору іншого.

У 1992-1993 рр. для прикордонників залишалось чимало незрозумілого стосовно перспектив соціально-економічних перетворень в Україні. Це відобразилося в певній абстрактності, усуненості ціннісної системи професійного мислення персоналу Державної прикордонної служби України.

У 1993-1995 рр. інтенсифікувався процес адаптації до нових ринкових умов, демократичних інститутів, що розгорталися. Поступово затверджуються нові цінності, пріоритети. Незважаючи на цілий спектр протиріч у економічній і соціальній сферах громадського життя, вибудовуються нові позитивні підстави професійної самореалізації.

Однак і в ці роки практично незатребуваними виявилися такі цінності, як: сміливість у обстоюванні своєї думки, високі вимоги, високі домагання, непримиренність до недоліків у собі та інших, терпимість, уміння пробачати помилки.

Дослідження професійних цінностей, ціннісних орієнтацій прикордонників, проведені за тією ж методикою («Ціннісні орієнтації» М. Рокича) у 1999 р., підтверджують визначені тенденції. Середнє значення індексів оцінок цінностей вказує на те, що у професійній сфері прикордонників найбільшу перевагу одержали: незалежність (2,78), відповідальність (2,46), чес-

ність (2,32), дисциплінованість (2,24), працьовитість і цікава робота (1,95). Найменш значимими виявилися терпимість (толерантність) і благополуччя інших людей.

Загалом, у процесі реформ системи особистісного самовизначення прикордонників, а тому і в змісті їх професійних цінностей, сталися певні корективи. Актуальною виявилася орієнтація на таку цінність, як незалежність, можливість і здатність діяти самостійно. Нові соціальні й економічні реалії ніби відсовували на другий план виконавця – нехай і людину обов'язку, але без права особистісного вибору. Проте відповідальність (2,46) на державній службі і в нових умовах цінувалася високо. Значимим було і професійне честолюбство.

Але доводиться знову підкреслювати, що прикордонник у нових умовах, як і колишній, був слабо орієнтований на такі цінності (і професійні якості, що стоять за ними), як: уміння зрозуміти чужу точку зору (0,61), терпимість і обстоювання інтересів інших людей.

Позитивна тенденція спостерігається в орієнтації на освіту та самовдосконалення. Слід зазначити, що у 1994 р. прикордонники були орієнтовані здебільшого на самоцінність освіти, ніж на цінність самовдосконалення.

У межах зазначеного підходу є досить цікаві дані досліджень щодо ціннісних орієнтацій прикордонників на перспективу – у 2009 р. [5]. Зокрема, було поставлено відповідне відкрите запитання, на яке одержано 90 відповідей і в результаті контент-аналізу отримано такі результати (табл. 1).

На загальному фоні позитивних прогнозів було зроблено два негативних: прикордонник захищатиме свою справу, може зневажливо ставитися до людей і законів, може бути байдужим до своїх обов'язків, йому може бути властивий кар'єризм, індивідуалізм, безпринципність і корисливість.

У своєму дослідженні І. Почекалін проаналізував уявлення прикордонників про професіоналізм [6]. В основному зустрічаються досить аргументовані самоописи професіоналізму, більшість у поняття «професіоналізм» включають:

- професійні знання;
- професійні уміння (конструктивні, комунікативні, гностичні, соціально-перцептивні тощо);
- уміння прогнозувати результат управлінського рішення;
- уміння аналізувати свою діяльність.

Рідше включають професійну (соціальну) спрямованість, духовні та соціальні

Таблиця 1

Основні гіпотетичні групи ціннісних орієнтацій прикордонників майбутнього

Професіоналізм	Моральність	Патріотизм-громадянськість	Матеріальний добробут
Компетентність (15)	Чесність (14)	Служіння державі та її інтересам (1)	Висока оплата праці (0)
Відповідальність (9)	Законослухняна (12)	Праця в ім'я Батьківщини, народу (3)	
Виконавча (7)	Порядність (4)	Відповідальність перед народом (2)	
Працьовитість (7)	Справедливість (2)		
Ініціатива (4)	Принциповість (1)		
Кар'єра (4)			
Дисциплінованість (3)			
Улюблена робота (2)			

Громадянські цінності професійного мислення прикордонників (у %)

Поняття (цінності)	Загальні дані		Ранг за показником «є зараз»
	Має бути	Є зараз	
Громадянський мир і злагода в країні	47,3	45,0	1
Конституція України	40,5	34,8	2
Державницькі інтереси	55,2	31,4	3
Благо та процвітання Батьківщини (народу)	52,7	26,1	5
Честь і гідність	47,4	22,3	6
Патріотизм	29,7	19,7	7
Громадянський обов'язок (перед Вітчизною)	38,1	18,2	8
Права та свободи людини	46,9	17,0	9
Прапор, герб, гімн країни	19,7	13,1	10
Демократичне суспільство	28,2	9,3	11
Громадянське суспільство	20,4	8,6	12

властивості мислення (відсутність відсталості, широкий кругозір, навченість), ставлення до людей, самокритичність тощо.

Це стосується й такої базової (за Є. Климовим) якості прикордонника, як громадянськість. Нами у 2010 р. було проведено спеціальне дослідження серед прикордонників (чисельність респондентів – 200 осіб).

Для того, щоб з'ясувати, наскільки є сформованою громадянськість, громадянська свідомість і поведінка, прикордонникам було поставлено запитання: «Які з

перерахованих громадянських цінностей повинні як орієнтири входити у професійне мислення прикордонника?» Відповіді розподілилися таким чином (табл. 2).

Додатково було уточнено вектор спрямованості цілей професійної діяльності прикордонників (табл. 3).

Висновки

Таким чином, у результаті проведеного дослідження було виявлено 3 типи прикордонників за базовими критеріями гро-

Цілі професійної діяльності прикордонників (у %)

Цілі діяльності	До 30 років	30-45 років	46-60 років	Загальні дані	Ранг
Важко відповісти	24,2	21,9	9,2	18,4	1
Робота на благо суспільства, допомога людям	14,1	20,6	31,4	22,1	2
Служіння інтересам держави	13,6	23,1	16,2	17,6	3
Кар'єрний ріст	14,7	15,3	10,3	13,4	4
Добросовісне виконання професійних обов'язків	12,2	7,4	11,7	10,5	5
Одержання професійного досвіду, досягнення високих професійних результатів	18,3	4,2	2,8	8,4	6
Матеріальний достаток, особисті зв'язки, стабільність	2,9	7,5	18,4	9,6	7

мадянськості (служіння інтересам держави; робота на благо суспільства, допомога людям):

1) прикордонники, у яких громадянськість виражена на рівні свідомості та поведінки (громадянська позиція), – 38,8%;

2) прикордонники, у яких у духовному потенціалі фіксуються громадянські конструкти та громадянські диспозиції, але

вони не виявляються стійко в поведінці, – 36,4%;

3) прикордонники, у яких громадянська спрямованість не виявляється ні на диспозиційному, ні на поведінковому рівнях, – 24,8%.

Синтез цих орієнтацій характеризує громадянську спрямованість професійної діяльності представників Державної прикордонної служби України.

Список використаних джерел

1. *Климов Е.А.* Психология профессионала. – М. : Институт практической психологии; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

2. *Гриценко В.О., Архипов О.Г., Журомська Л.М.* Самоменеджмент: навч. посіб. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2006. – 192 с.

3. *Лукашевич Н.* Самоменеджмент. Теория и практика: учебник. – К. : Ника-Центр, 2007. – 344 с.

4. *Русинов Ф.* Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: учеб. пособие / под ред. Ф.М. Русинова. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 351 с.

5. *Матвійчук В.П.* Педагогічна технологія формування ціннісних орієнтацій у майбутніх офіцерів-прикордонників : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / В.П. Матвійчук ; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2009. – 20 с.

6. *Почекалін І.М.* Формування професійної культури в офіцерського складу в умовах службової діяльності : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / І.М. Почакалін. – Хмельницький, 2010. – 190 с.