

Анотації

Розкрито теоретичні і практичні підходи до здійснення психологічного впливу в професійній діяльності керівного складу. Запропоновано рекомендації щодо здійснення ефективного психологічного впливу в управлінській діяльності.

Раскрыты теоретические и практические подходы при осуществлении психологического влияния в профессиональной деятельности руководителя. Предложены рекомендации относительно осуществления эффективного психологического влияния во время управленческой деятельности.

Theoretical and practical approaches under realization of psychological influence in the leader's professional activity are researched. Recommendations concerning realizing an effective psychological influence during managing activity are offered.

УДК 159.9:351.743(477)

О. С. МОРГУН,

*науковий співробітник лабораторії з проблем наукової організації навчального процесу
навчально-наукового інституту права, економіки та соціології
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ІННОВАЦІЙ НА ПРОЦЕСИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В останні роки система правоохоронних органів зазнає постійного реформування, але аналіз організаційного та правового забезпечення існуючої системи органів внутрішніх справ (далі – ОВС свідчить, що його стан не відповідає сучасним процесам демократизації та інтеграції у європейське та світове співтовариства [1, с. 3]. Реформування будь-якої із систем управління передусім передбачає наявність нововведень, що є, у свою чергу, одиницею інновацій. І для того, щоб будь-яке реформування було ефективним і результативним, введення будь-яких інновацій повинне супроводжуватись психологічним забезпеченням, тим більше коли це стосується системи управління кадрами в ОВС.

Інноваційна практика завжди була досить важкою і неоднозначною через процедури впровадження і адаптації нововведень. Стає важливим вирішення проблеми ставлення людей до нововведень, а також діагностування їх поведінки в умовах впровадження змін в організаціях. Психологічні проблеми інновацій привертають увагу дослідників і практиків, що так чи інакше чином торкаються вивчення проблем перетворення суспільства. У даний час проблема інноваційної поведінки в контексті психології управління і психології особистості є особливо актуальною і недостатньо розробленою, це ж стосується і вивчення даного питання в рамках системи управління ОВС.

Проблема досягнення високого професіоналізму і компетентності працівників органів внутрішніх справ є однією з найбільш важливих у забезпеченні ефективної діяльності

правоохоронної системи нашого суспільства [2, с. 34–39]. У системі ОВС є багато сфер, що дають співробітникам можливість професійно розвиватися, але не відомо, чи цьому сприяє інновативність як їх психологічна риса, чи вже у процесі професійного розвитку вони набувають інновативності у своєму мисленні та лініях поведінки.

Актуальність дослідження полягає в необхідності вдосконалення методологічних основ і науково-дослідного апарату психології організацій в умовах сучасних суспільних і світових перетворень глобального характеру. Така необхідність пояснюється тим, що психологія управління в системі ОВС інколи виявляється неспроможною вирішити питання, що стосуються трансформацій і нововведень у світі PR-технологій. Частіше за все інновативність вивчають виключно як процес внесення змін у вже застарілі системи управління, але мало хто торкається проблеми інновативності як психологічної характеристики.

Предметом нашого дослідження є психологічні чинники інновативності.

Мета даного дослідження – проаналізувати зміст основних складових поняття «інновативність» в сучасній теоретичній психології та застосувати ці знання щодо системи ОВС.

Теоретико-методологічною основою нашої роботи є синтез положень різних методологічних напрямків психології. Основою такого синтезу стали фундаментальні принципи організації психіки – принцип детермінізму, принцип активності та принцип розвитку.

Положення про обумовленість психічних

явищ зовнішніми чи внутрішніми детермінантами визнається різними науковими направленнями. Але для пояснення поведінки особистості в постійно змінному світі суттєве значення має положення первинної, превентивної активності людини щодо навколишнього середовища та ініційованих нею змінами. Сприйняття подій і явищ визначає поведінку і діяльність суб'єкта. В нашому контексті це означає, що ставлення особистості до різних змін активно впливає на сприйняття нововведень і реальну участь в їх реалізації.

Постає питання про те, хто така інноваційна особистість та які психологічні передумови її розвитку. Перш за все така особистість має володіти інноваційною свідомістю, що як сфера нестандартного (позасистемного) мислення може бути визначена як свідомість, що включає в себе цілі, мотиви, орієнтації, психологічні установки, спрямовані на здійснення структурної або функціональної, інституційної, нормативної трансформації інноваційного об'єкта. Інноваційна свідомість є регулятором інноваційної поведінки. Але при цьому між типами інноваційної поведінки (активної, нейтральної, такої, що відкидає) і типами інноваційної свідомості прямої кореляції немає. Інноваційна свідомість характеризується такими параметрами: а) переважання орієнтації на інноваційну діяльність порівняно зі стандартною; б) наявність оцінки (або шкали) інноваційності; в) стійка (але не надмірна) мотивація; г) інноваційні потреби; д) інноваційні задуми [3, с. 152–153].

З огляду на сучасний стан проблеми можна сказати, що існує велика кількість наукових робіт, присвячених впливу інновацій на робітників системи освіти. Це пояснюється тим, що в багатьох країнах СНД досить довго після розпаду СРСР виховували і навчали молодь за радянською освітньою системою, але вимоги сучасності спричинили проведення освітянських реформи, що призвели до виникнення проблеми готовності до інновацій, адаптації робітників системи освіти до цих змін. Саме це обумовило потребу вивчення протікання інноваційних процесів, їх впливу на особистість.

Разом із цим не тільки система освіти України перебуває у стані активних змін. Як було зазначено нами на початку, активне реформування відбувається зараз і в системі ОВС, слід наголосити, що, на відміну від освітньої системи, цій проблемі не приділялось багато уваги, тому інформації про вплив інновацій на персонал і взагалі про інноваційність як психологічну характеристику саме у співробітників ОВС майже нема. Варто зауважити, що

інноваційність як психологічна риса опосередкована зв'язком і набором багатьох здібностей особистості й несе в собі важливий вплив на діяльність людини в будь-якій професійній, в нашому випадку – в органах ОВС.

Так, в одній із публікацій Е. Е. Глотова, яку присвячено дослідженню готовності до інновацій, автор вказує на те, що успіх реалізації будь-якого нововведення тісно пов'язаний з інноваційною поведінкою, що є дією, де виявляються особисте ставлення суб'єкта до змін, що відбуваються. Вибір інноваційної поведінки тісно пов'язаний із рівнем інноваційної схильності, потенціалу кожного конкретного суб'єкта. Інноваційний потенціал – це сукупність соціокультурних і творчих характеристик особи, що виражає готовність удосконалювати професійну діяльність і наявність внутрішніх, таких, що забезпечують цю готовність, засобів і методів. Сюди також включаються бажання і можливість розвивати свої інтереси та уявлення, шукати власні нетрадиційні вирішення проблем, що виникають, сприймати і творчо втілювати вже існуючі нестандартні підходи в освіті [4, с. 95].

З огляду на вищезгадане, ми можемо зауважити, що важливим фактором у процесі змін є поведінка людини. Існує необхідність більш детального вивчення особистості в умовах змін життєдіяльності не тільки в органах ОВС, але і в будь-яких організаціях у процесі нововведень. Такими питаннями в різних теоретичних аспектах займаються: Г. М. Андрєєва, А. Л. Журавльов, В. П. Поздняков, Б. В. Сазонов, Ю. А. Карпов, В. А. Хащенко та ін. У своїх роботах автори вживають терміни «інноваційна особистість» [5, с. 59], «інноваційний потенціал», «інноваційна ініціатива» [6, с. 353] тощо, що дає нам змогу ввести поняття за аналогією з іншими авторами, що охоплює характеристики й особливості поведінки особистості в умовах нововведень, – «інноваційна поведінка».

Вважаємо, що розглядати інноваційні процеси як те, без чого сьогодні особистість не може реалізувати себе у професійній діяльності і в системі ОВС, слід на підґрунті теоретичних поглядів, що вивчають особистість як суб'єкт діяльності. Тому ми хотіли б звернути увагу дослідження О. Н. Леонтьєва, в якому одним із центральних понять є «надситуативна активність особистості». При дослідженні діяльності в рамках динамічної парадигми розкривається рух самої діяльності. Цей рух характеризується єдністю й боротьбою моментів «надситуативної активності» (тенденції, надмірної щодо початкової діяльності), що породжується в самому процесі діяльності й становить собою

прогресивний момент її руху і розвитку, та установки (тенденції до збереження спрямованості діяльності), що є стабілізатором діяльності, своєрідним інерційним моментом її руху. Моменти надситуативної активності, нетотожні процесам здійснення діяльності на її початковому рівні, становлять обов'язкову умову розвитку діяльності суб'єкта, «стрибка» до нової діяльності [7, с. 251–261]. Цей «стрибок» у контексті нашого дослідження можна назвати новим способом поведінки, а точніше, інноваційною поведінкою.

Інше розуміння надситуативної активності подає В. А. Петровський, який розумів цю активність як надмірну щодо стимулу діяльність, що характеризується самостійністю вибору об'єкта мислення, виходом за межі завдання, перетворенням завдання і стимулу, тобто творчість є не стимульованою ззовні пошуковою активністю. Він вважає, що феномен надситуативної активності полягає в тому, що людина вільно і відповідально ставить перед собою цілі, надмірні щодо початкових вимог ситуації [8, с. 140]. Пов'язуючи ці твердження з нашою проблемою, можна дійти висновку, що надситуативна активність є вкрай відмінною від стандартів прояву активності суб'єкта, що свідчить про її інновативність. У свою чергу, активність присутня в житті будь-якого суб'єкта, вона має різні форми, але найбільш інновативною можна вважати творчу активність. Д. Б. Богоявленська визначає творчість як ситуативно нестимульовану активність, що виявляється в прагненні вийти за межі заданої проблеми. Разом із М. Р. Гінзбургом вона розробляє поняття інтелектуальної ініціативи, котру розуміють як надситуативну активність людини, що вирішує завдання різного характеру, ця властивість особистості виступає як дещо первинне і далі неподільне [3, с. 13–17]. Говорячи про активність, не можна не звернути увагу на поведінку суб'єкта, особливо якщо вона відбувається в умовах змін, нововведень, тим більше якщо ця людина є суб'єктом системи ОВС і постійним представником від закону. Тому важливо ознайомитись із такими поняттями, як «інноваційна поведінка».

Найбільш близьким за змістом до поняття «інноваційна поведінка», на нашу думку, є поняття «дослідницька поведінка». Тому в нашій роботі приділятиметься увага концепції А. Н. Поддьякова стосовно дослідницької поведінки, який стверджує, що новизна і різноманітність способів дослідження є необхідною умовою відкриття нового, а отже, умовою пізнавального розвитку. З іншого боку, новизна

об'єктів, до яких прагне дитина, і новизна, нестандартність, «невипробуваність» способів дій, що винаходяться ним, ховають у собі неминучу небезпеку помилок, зокрема фатальних [9, с. 51].

Таке твердження можна вважати правильним, і розвиваючи його надалі в контексті нашої роботи, упевнімося в тому, що людина в процесі своєї життєдіяльності перебуває в постійному пізнавальному розвитку, що неминуче пов'язано із сприйняттям нових умов життєдіяльності, з дитинства до зрілого віку, а в процесі життя людина змінює своє ставлення до навколишнього світу, це стосується й основної діяльності, що здійснюється людиною і дає їй постійну можливість розвиватись, знаходити і пізнавати щось нове, тобто це вже є основою інноваційної поведінки.

Згідно з концепцією А. Н. Поддьякова, є три рівні детермінації дослідницької поведінки:

1) об'єктивна будова складних галузей та галузей, що динамічно змінюються. Цю будову визначає сукупність можливостей і обмежень, що накладаються на дослідницьку діяльність;

2) система макро- та мікросоціальних умов і взаємодій, що сприяють або ж протидіють набуттю досвіду, навчанню і розвитку як в індивідуально-особовому, так і в цивілізаційному масштабі;

3) власна активність людини, яка, маючи свою ієрархію мотивів, ціннісних орієнтацій, моральних норм, фундаментальних і ситуативних цілей і вступаючи в різні соціальні взаємодії, досліджує нові і складні галузі.

Готовність і здатність досліджувати нове у навколишньому світі шляхом реальної взаємодії з ним є самостійною цінністю. Це надзвичайно важлива якість людини, що відображає рівень її особового, творчого, пізнавального і соціального розвитку. Воно особливо важливе зараз, коли виникають принципово нові сфери і види діяльності, а раніше засвоєні алгоритми і правила поведінки виявляються непридатними [9, с. 5]. З огляду на те, що співробітники ОВС проходять постійну перепідготовку чи підвищують рівень своєї кваліфікації, виникає питання: чому серед тих, хто постійно за вимогою керівництва «самовдосконалюється», не всі досягають кар'єрного успіху і достатнього професійного розвитку.

Трансформації соціального становища нашого суспільства кардинально змінюють стратегію підготовки кадрів. Змінюються цілі, зміст, методи освітнього процесу. На передній план виходять проблеми підготовки фахівців відповідно до нових освітніх стандартів, включення цих фахівців і прийняття ними тих науково-технічних і технологічних нововведень,

які з певним прискоренням впроваджуються в повсякденне життя. Дані проблеми потребують аналізу психологічного супроводу професійного становлення особистості, визначення методів і технологій орієнтації людини на успішність у виконанні нею професійних завдань. Сьогодні в літературі немає однозначного підходу до поняття психологічного супроводу та його змісту. Так, Ю. В. Слюсарев розглядає психологічний супровід як комплексний психологічний вплив на особистість, надзавданням якого є активізація саморозвитку людини. Досягнення поставленого завдання можливе в разі дії на структури самосвідомості людини. З точки зору Е. Ф. Зеєра, психологічний супровід професійного становлення особистості – це складова частина професійної освіти, що полягає в психологічній допомозі щодо подолання труднощів професійного життя, корекції деструктивних тенденцій розвитку (криз, стагнацій, конфліктів, деформацій), підвищення адаптованості фахівця до соціально-економічних і технологічних змін, розвитку в нього позитивної професійної перспективи [10, с. 42].

Важливе значення для інноваційних процесів має феномен психологічної готовності який, згідно із Б. Д. Паригінім, окрім поняття установки на початок дії, включає ще і здатність успішного здійснення цієї дії [11, с. 167]. Інші автори, наприклад А. Л. Журавльов, вказують, що ставлення до нововведень визначають за трьома чинниками: готовністю (мотивацією), підготовленістю (уміннями і навичками) і реальною активністю. Дослідження свідчать, що високий рівень психологічної готовності до нововведень виявляє розбіжність між соціальними установками (готовністю) та реальною поведінкою і діяльністю, в яких ця установка не реалізується. Але ці дослідження стосуються в основному освітянської сфери, сфери підприємств та інших робочих структур, а система ОВС має свою специфіку.

Ми вважаємо, що наявності в людини тільки належного рівня інноваційної поведінки недостатньо, людина повинна мати набір специфічних психологічних характеристик, що і стають базою для формування інноваційної поведінки особистості.

Зазначене вище твердження може стати підставою для думки, що інноваційна поведінка та її компоненти можуть бути одними з регуляторів ефективності будь-якої діяльності,

передусім трудової, що потребує як підтвердження дослідницької роботи. Тому важливим є наукове дослідження здатності людини ефективно пристосовуватись та поводитись в умовах змін у різних життєвих сферах, що взагалі можна назвати інноваційною поведінкою.

Впровадження інновацій буде дієвим тільки у разі психологічного супроводу цих змін, тобто спеціально розроблених схем психологічного супроводу та належної системи оцінки їх ефективності.

Критерієм ефективності програм психологічного супроводу професійного становлення особистості співробітників ОВС повинна стати не тільки разова успішність виконання ними поставлених завдань, але й рівень їх активності, орієнтації на процеси саморозвитку, професійного зростання, особливості мислення (креативність, прийняття інновацій, орієнтація в інформаційному просторі тощо), усвідомлення детермінант професійної успішності. Тобто здатність до інноваційної поведінки буде критерієм ефективності реформ у системі ОВС, що стосуються управління кадрами. Тут важливо звернути увагу на те, що під час реформування, тобто змін у системі управління, рідко використовують індивідуальний підхід, який у даному випадку був би доречним з огляду на те, що основною метою всіх цих процесів є самовдосконалення особистості професіонала в ОВС.

Можна зробити висновок, що, поставивши на початку за мету вивчити сучасні теоретичні підходи до змісту проблеми інновативності в психології і застосувати ці знання стосовно подальшого вивчення інноваційних аспектів у системі ОВС. Ми зауважували, що існує потреба в розширенні кола дослідницької роботи, пов'язаної з проблемою інновативності, в різних напрямках психологічної науки. Дуже важливо, щоб дослідження такого вектора були пов'язані не тільки з особами, які вже працюють у системі ОВС, але й із учнями спеціалізованих ліцеїв та вищих навчальних закладів. Застосування на практиці наукових розробок стосовно значення інновативності для будь-яких процесів реформування, на нашу думку, надасть можливість удосконалити систему управління кадрами в ОВС, а отже, і взагалі підвищить ефективність роботи багатьох сфер у системі правоохоронних органів і надасть можливість для більш досконалого розвитку особистості професіонала в ОВС.

Література

1. Камінський А. І. Становлення місцевої міліції в умовах реформування органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07 / А. І. Камінський. – К., 2008. – 170 с.

2. Губарева О. С. Стадії розвитку професійної компетентності працівників ОВС / О. С. Губарева // Наше право. – 2005. – № 3. – С. 34–39.
3. Поскрязов А. А. Инновативность и творческое мышление / А. А. Поскрязов // Научная сессия МИФИ-2001 : сб. науч. тр. Т. 6. – М. : МИФИ, 2001. – С. 152–153.
4. Слостенин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М., 1997. – 234 с.
5. Введение в социологию инноватики : учеб. пособие. – СПб. : Питер, – 2004. – 192 с.
6. Дикая Л. Г. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Л. Г. Дикая, А. Г. Журавлёв. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2007. – 353 с.
7. Леонтьев А. Н. Образ мира / А. Н. Леонтьев // Избр. психол. произв. : в 2 т. Т. 2. – М., 1983. – 622 с.
8. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности / В. А. Петровский. – М. : Горбунок, 1992. – 244 с.
9. Подьяков А. Н. Исследовательское поведение: стратегии познания, помощь, противодействие, конфликт / А. Н. Подьяков. – М. : МГУ, 2000. – 266 с.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. – М.; Воронеж, 2003. – 480 с.
11. Парыгин Б. Д. Анатомия общения : учеб. пособие / Б. Д. Парыгин. – СПб. : Помирс, 1998. – 301 с.

Надійшла до редколегії 04.12.2009

Анотації

Проаналізовано сучасний стан проблеми інновацій, різноманітні підходи до розуміння психологічної сутності інновацій. Вказано на необхідність вивчення проблеми інновацій у професійній діяльності співробітників правоохоронних органів в умовах реформування системи ОВС.

Проанализированы современное состояние проблемы инноваций, различные подходы к пониманию психологической сущности инноваций. Указано на необходимость изучения проблемы инноваций в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в условиях реформирования системы ОВД.

Current state of the innovations' problem, different approaches to understanding the psychological essence of innovation is analyzed. It is pointed out on necessity to study the problem of innovation in the professional activity of law enforcement officers under circumstances of internal affairs agencies' system reformation.

УДК 159.91:351.74

О. С. ЯЦКІВ,

старший науковий співробітник відділення організації науково-дослідної та редакційно-видавничої діяльності Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМА ПСИХОСОМАТИЧНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ (ПСИХОСОМАТОЗІВ) У ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Незважаючи на те що слово «психосоматика» вживається дуже часто і в повсякденному житті, і в науковій літературі, на сьогодні не існує єдиного визначення цього терміна. У цілому воно походить із грецької мови («psyche» – душа, «soma» – тіло) та визначається як відношення духовного й тілесного у людини.

Говорячи про психосоматику як галузь науки, мають на увазі дослідження особливостей впливу психологічних переживань на функції організму і, як наслідок цього, виникнення різноманітних розладів і захворювань.

За сучасними уявленнями, психосоматичну хворобу неможливо ґрунтовно пояснити шляхом наукового дослідження властивостей чи то психічної, чи то соматичної складової. Лише їх взаємодія з навколишнім середовищем може призвести до такого стану організму людини, котрий і визначається як хвороба. На сьогодні

такі корелятивні зв'язки, безумовно, є одними з найдискусійніших та найскладніших питань сучасної психосоматичної науки.

У цьому аспекті правоохоронне середовище являє собою особливу галузь для дослідників. Специфіка здійснення правоохоронної діяльності детермінує здоров'я правоохоронців, суттєво обмежує можливості задоволення їх потреб та ускладнює умови життєдіяльності. Цілком логічним є те, що обмеження та ускладнення, які у процесі діяльності породжують негативні емоції, перенапругу фізичних і психічних функцій та деструкцію діяльності, й призводять, на думку В. І. Мозкового, до розвитку гострих реакцій на стрес, посттравматичних стресових та інших невротичних і психосоматичних розладів.

Дослідники умов та специфіки правоохоронної діяльності дедалі частіше виділяють