

УДК 159.9.9072:331.546-355.252

Максим Степанович БАЙДА,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної академії Національної гвардії України (м. Харків)

ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Представлено сучасні підходи до визначення ефективності діяльності ризиконебезпечних професій. Розкрито роль та місце особистісних особливостей особистості у визначенні ефективності службово-бойової діяльності.

За останні декілька років, рівень загрози життю військовослужбовців Національної гвардії України, що виконують службово-бойові завдання по охороні громадського, значно зріс. Одним із прикладів, можна привести події біля Верховної Ради України 31 серпня 2015 року, під час яких загинуло четверо військовослужбовців Національної гвардії України та ще, близько, 100 військовослужбовців зазнали ушкоджень різного ступеня тяжкості. Більшість військових частин Національної гвардії України, що виконують завдання пов'язані з охороною громадського порядку, також виконують завдання в зоні проведення АТО. Ці всі зміни повсякденної службово-бойової діяльності, можуть негативно впливати на ефективність виконання поставлених завдань, адже в зоні проведення АТО по лінію розмежування знаходиться озброєний ворог, а в мирному місті – звичайний український народ. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню вимог до військових фахівців, а отже, й до системи професійного психологічного відбору військовослужбовців НГУ та її ефективності в цілому.

Спроби пояснити ефективність професійної діяльності лише наявністю здібностей піддаються критиці з боку вітчизняних і зарубіжних науковців: вони вважають за доцільне розглядати її як складне багатовимірне утворення.

Концепції Дж. Аткінсона, Д. МакКлелланда, Х. Хекхаузена пояснюють ефективність через поняття мотивації досягнення. Гіпотезу про те, що мотивація досягнення є основним джерелом ділової активності, рушійною силою економічного розвитку суспільства, сформулював Д. Аткінсон. Саме він уперше почав вивчати мотивацію досягнення, створив її модель, що передбачає наявність у людини двох різноспрямованих тенденцій: мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдач. [5]

Із поняттям «ефективність» тісно пов'язане поняття «ефективність професійної діяльності», відносно нове для професійної психології і недостатньо розкрите в літературі.

Так, К. М. Гуревич визначає ефективність професійної діяльності як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних для досягнення людиною суспільно прийнятної ефективності праці за наявності спеціальних знань, умінь і навичок.

Аналіз літератури показує, що крім здібностей особистості важливе значення для ефективності діяльності людини у вибраній сфері має рівень розвитку її професійно важливих якостей. Як відомо, концепція професійно важливих якостей особистості була розроблена В. Д. Шадриковим. Під професійно важливими якостями він розуміє індивідуальні якості суб'єкта, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння [4].

Професійно важливі якості І. А. Жданов поділяє на такі групи: 1) якості психологічних процесів, які мають характер загальних (загальних) якостей; 2) спеціальні (особливі) якості, необхідні для конкретної професії; 3) вузько спеціальні якості (одиничні професійні) [1].

Психологічне вивчення ефективності професійної діяльності тісно пов'язане з проблемами психології особистості. Положення про те, що, з одного боку, особливості особистості працівника здійснюють істотний вплив на процес і результати професійної діяльності, а з іншого – самоформування людської особистості значною мірою відбувається в процесі професійної діяльності і під її впливом, є основоположним для вітчизняної психології.

Останнім часом завдяки розробленню концепції особистості С. Мадді [3] широкої популярності набули дослідження такої інтегративної особистісної характеристики, як життестійкість, що має три компоненти. По-перше, перейняття на себе безумовних зобов'язань, що зумовлюють ідентифікацію себе з наміром виконати дію і з її результатом. По-друге, контроль, тобто здатність людини протистояти важким моментам життя. По-третє, виклик, тобто здатність сприймати небезпеку як складне завдання, що означає черговий поворот у житті. Ці три компоненти, на думку С. Мадді, важливі для збереження здоров'я, оптимального рівня працездатності й активності в стресових умовах.

Проблему в оцінюванні ефективності військовослужбовця становить не лише ціннісний (значущий для суспільства) характер його діяльності, а і її ризиконебезпечність. Так, О. Н. Кірюнова [2] установила, що ефективність діяльності представників ризиконебезпечних професій майже повною мірою (понад 90 %) залежить від здатності ефективно діяти в екстремальних умовах. Вона виявляється в пошуку нових знань, нових способів вирішення відомих проблемних ситуацій, у розвитку нових спеціальних здібностей та саморозвитку, тобто в тих діях, які дозволяють долати деструктивність ситуацій.

Досить вдалим прикладом шкали оцінювання ефективності правоохоронця є шкала, що застосовується німецькими правоохоронними органами. Так, вона орієнтована на оцінювання результативності, перспективності і стресостійкості правоохоронця і ураховує його спрямованість на цілі правоохоронних органів країни. Ця шкала передбачає такі критерії оцінювання:

- якість роботи, що виконується працівником;
- функціональні характеристики роботи працівника;
- керування працівником своєю поведінкою;
- можливості працівника;
- кваліфікація працівника.

Таким чином, як свідчать результати численних досліджень, ефективність професійної діяльності залежить від багатьох чинників: здібності, мотивація, адаптація, професійна кваліфікація (рівень професійних знань, умінь і навичок), особистісні риси працівників і їх професійна самосвідомість. Отже, ефективність професійної діяльності можна віднести до складноструктурованих, інтегральних явищ.

Список бібліографічних посилань

1. Жданов И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности. М. : Просвещение, 1987. 160 с.
2. Кирьянова Е. Н. Проявления риска в деятельности специалистов опасных профессий : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. М., 2003. 242 с.
3. Мадди С. Теории личности. Сравнительный анализ. СПб. : Речь, 2002. С. 148–159.
4. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. М. : Логос, 1996. 320 с.
5. Atkinson J. W. An introduction to motivation. Princeton etc. : Van Nostrand, 1978. 405 p.

Отримано 05.02.2018



УДК 159:343.9.01.

Марія Володимирівна ДІДКОВСЬКА-БІДЮК,

*старший психолог Святошинського управління поліції
Головного управління Національної поліції в місті Києві*

АКТУАЛЬНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ ПРОФАЙЛІНГУ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО НАПРЯМУ В ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Розглядається профайлінг як новітній психологічний метод, що поступово впроваджується в діяльність Національної поліції. Розкрито поняття «суб'єкт профайлінгу». Наведено результати анкетування психологів щодо їх обізнаності у використанні профілювання у професійній діяльності.