

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 378:37

*Солодовник Т.О., Артюшенко О.В.
м. Харків, Україна*

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Загальна постановка проблеми. Сучасний стан розвитку українського суспільства та Збройних Сил України ставить нові завдання перед вищою школою у підготовці сучасних військовослужбовців, військових керівників та керівників вищих навчальних закладів зокрема. Необхідність створення нової генерації офіцерського складу сучасної української армії вимагає комплексного підходу до формування особистості сучасного керівника вищого військового навчального закладу та дослідження його професійно важливих якостей, необхідних для забезпечення ефективної управлінської діяльності.

Діяльність військових керівників і керівників вищих військових навчальних закладів є досить специфічною, оскільки містить у собі сукупність різноманітних дій та операцій, пов'язаних з управлінням, навчальною та виховною діяльністю, а також має високий рівень відповідальності, тому підготовка таких фахівців вимагає ретельного вивчення та обґрунтування.

Аналізу діяльності військовослужбовців присвячено достатньо праць, зокрема дослідженням діяльності офіцерів займалися М.І. Д'яченко, Г.В. Ложкін, Я.В. Подоляк, О.Д. Сафін, В.В. Стасюк, В.В. Ягупов тощо. Проте виявлення та діагностика професійно важливих якостей керівника військового навчального закладу не є достатньо дослідженими.

Професійна діяльність військового керівника належить до тих видів людської праці, де об'єктом і предметом є військова людина, її навчання, виховання, розвиток, психологічна підготовка, в тому числі і морально-психологічна. У цьому закладено вищий військовий та педагогічний обов'язок офіцера як керівника. Тому низка якостей, що забезпечують ефективність цієї діяльності, повинні бути чітко визначені і враховуватися під час відбору та призначення людини на ту або іншу керівну посаду.

Таким чином, **метою статті** є діагностика та виявлення професійно важливих якостей сучасного керівника вищого військового навчального закладу.

Управлінська діяльність у силу своїх особливостей і унікальності висуває підвищені вимоги до особистісних якостей офіцера. Серед них висока внутрішня мотивація, бажання й уміння за власною волею вирішувати найскладніші завдання, що постають перед військовими у процесі служби; високі адаптивні здібності й емоційно-вольова стійкість офіцера щодо стресів і стресогенних ситуацій; високий рівень прогностичних здібностей і можливостей офіцера, а також здатність комплексно оцінювати ситуацію за відсутністю оптимальної кількості інформації про неї; розвиненість комунікативної культури, здатність до управлінської взаємодії у спілкуванні з підлеглими; висока відповідальність за результати власної діяльності та діяльності підлеглих, управлінські здібності та високий рівень розвиненості самосвідомості.

Тому, аналізуючи професійну діяльність будь-якого фахівця, можна зазначити, що це цілеспрямований і організований процес, у якому можна виділити три етапи: збір інформації про професійну діяльність; обробку й узагальнення отриманої інформації; виявлення професійно важливих якостей.

Велике значення має спостереження за діяльністю відповідних керівників. У процесі спостереження можна одержати відомості про інформаційні канали, завантаження аналізаторів, емоційної напруженості праці, процесах спілкування з іншими працівниками, умовах зовнішнього середовища, відповідності реальної роботи вимогам інструкцій і наставлянь, міжіндивідуальних варіаціях у виконанні тих самих обов'язків тощо. Спостереження може бути включеним (коли експерт бере участь у трудовому процесі) і невключеним (ведеться ззовні). Корисним є спостереження за людьми, що розрізняються за професійною успішністю. Це дозволяє виявити дії та операції або їхні окремі характеристики, що обумовлюють ефективність діяльності, і надалі сформулювати вимоги до керівників.

Одним з основних методів збору інформації про професійну діяльність є бесіда (інтерв'ю) з керівниками. Цінність бесіди обумовлюється тим, що вона дозволяє використовувати в аналізі діяльності багаторічний досвід керівників, які можуть навести приклади успішної й неуспішної роботи й розкрити фактори, що визначають розходження в ефективності професійної діяльності. Бесіди можуть бути індивідуальними або груповими, приймати форму семінарів, де обговорюються різні особливості

професії. Іноді використовуються також анкети, опитувальники, у яких реєструються значущі аспекти професійної діяльності.

Інформація про професію узагальнюється й представляється в різних формах. Одна з найпростіших - описова характеристика професійної діяльності, у якій відбиваються загальні її особливості, основні дії, операції, їхня послідовність і взаємозумовленість, необхідна спеціальна підготовка, що вимагає знання й навички, обсяг і характер інформації, що переробляється, технологічні аспекти професійної діяльності обладнання, що використовуються, та інші особливості.

Специфікою діяльності керівника вищого військового навчального закладу є те, що його підлеглими можуть бути як військовослужбовці, так і курсанти, тому він має вміти поєднувати управлінську та виховну роботу, користуватися авторитетом, мати лідерські здібності. Керівна робота з особовим складом поєднує у собі регламентованість діяльності суб'єкта управління, тобто підпорядкованість командиру і старшому органу управління, високу інтелектуальну напруженість при реалізації основних управлінських функцій, а також специфічність засобів досягнення мети соціального управління. Це можуть бути вербальні, технічні засоби виховання, соціально-психологічні й педагогічні технології впливу на предмет діяльності тощо.

Всі люди відрізняються одна від іншої своїми особистісними якостями. І серед цих якостей є такі, які називають професійно важливими. При цьому будь-яка якість в одному випадку виявиться професійно важливою, а в іншому - буде протидіяти успішній роботі. В.Д. Шадріков під професійно важливими якостями розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності й успішність її засвоєння. Також до професійно важливих якостей він відносить здібності [2].

Таким чином, навіть стосовно однієї роботи не можна говорити про єдиний і безперечний перелік професійно важливих якостей. Кожний гарний керівник максимально використовує свої сильні сторони й переборює, компенсує різними засобами слабкі. У результаті народжується неповторний стиль управління, індивідуальний почерк у роботі.

Діагностика повинна також розкрити співвідношення типових і індивідуальних, психофізіологічних і соціально-психологічних рис людини з її життєвою справою, з професією. І якщо в одних випадках наука повинна допомогти знайти найкоротші й плідні шляхи для прийняття ефективних кадрових рішень, то в інших вона повинна запобігти можливим помилкам.

Природні особливості людини мають величезну, хоча й не безмежну пластичність. Людина може активно пристосовуватися до дуже багатьох професій, і притому з повним задоволенням. Існує невелика кількість професій, які людина, що володіє певними природними даними, не змогла б опанувати. Але це не означає, що перед обличчям професії всі люди незалежно від їхніх індивідуальних особливостей - рівні. Професійна підготовка й наступна діяльність відбуваються по-різному, залежно від цих особливостей. Крім того, тут особливо різко й помітно впливають соціальні, педагогічні й психологічні фактори. Діяльність керівника настільки складна, що саме для неї повинні бути розроблені спеціальні методи психодіагностики - адже керівником може бути далеко не кожний.

Важливою умовою професійного зростання повинне бути покликання. Під покликанням у цьому випадку ми будемо розуміти схильність або потяг до якоїсь професії, які супроводжується відповідні здібності й переконання в тому, що необхідні природні дані для неї є. Але при цьому не слід забувати, що покликання – насамперед продукт життєвого досвіду, воно складається на основі тих відомостей, якими володіє людина про професію й про себе. Тому навряд чи можна впевнено говорити про безастережне наслідування тому покликанню, що склалося в людини з обмеженим знанням професії й без власного трудового досвіду.

У виконавській діяльності не завжди є умови для виявлення цих індивідуальних особливостей. Тому необхідні певні діагностичні методи для прийняття ефективних кадрових рішень, особливо це стосується офіцерського складу навчальних закладів, тому що вони повинні мати не тільки здібності до управління, а також певні психологічні характеристики, які вимагає військова діяльність.

При вивченні відносин «людина-професія» доводиться брати до уваги цілий комплекс змінних, від яких у більшій або в меншій мірі залежить кінцевий результат: успіх або неуспіх. Ці змінні можна об'єднати в три групи, як це зробив Карпов А.В. [3].

Перша група – мотиваційні компоненти. У мотивах розкривається, наскільки дана професія бажана або небажана людині. Утворення ж самих мотивів відображає оцінку професії за її суспільною значущістю, за її моральної вагомості, тобто за повагою, якою вона користується в суспільстві або в певній соціальній групі. На жаль, професія військового протягом певного часу не користувалася повагою, проте у сучасних реаліях українського суспільства, вона набуває безсумнівного значення та престижу.

Другу групу змінних становлять компоненти кваліфікації. Знання й уміння, незалежно від того, чи здобуваються вони в навчальному закладі або на практиці, природно, позначаються на ставленні до професії й на формуванні придатності до неї.

Успішність діяльності далеко не завжди обумовлюється підготовленістю, якщо під останньою розуміти формальну кваліфікацію. Підготовка, принаймні в деяких професіях, не передбачає всіх тих ситуацій, які виникають у трудовій діяльності, причому не через те, що щось не врахували при складанні програм навчання, а в силу специфіки самої професійної діяльності. Звичайно, можна заготовити узагальнені типи рішень, але питання про те, які з них застосуємо або здійсимо в даному конкретному випадку, все-таки залишається невизначеним. Тому володіння кваліфікацією, підготовленість є необхідною, але в багатьох випадках ще недостатньою умовою ефективності діяльності.

Третю групу змінних становлять індивідуальні якості особистості. Безсумнівно, і утворення мотивів, і придбання вмінь найтіснішим чином пов'язані з індивідуальними особливостями, але їх необхідно виділити як особливий предмет розгляду.

Серед незліченної кількості ознак, що відрізняють одну людину від іншої, варто звернути увагу на ті, які мають певну стабільність. Стабільна ознака, як правило, має природну, біологічну основу. Під впливом виховання й життєвих умов складаються й видозмінюються деякі риси особистості, її характер, утворюються звички. Їхнє значення величезне.

При конкретному аналізі професійної здатності особистості у зв'язку з певною професією і при відповідному вихованні, самовихованні корисно пам'ятати, що професійно важливі якості в кожному випадку не є окремими, а утворюють щось ціле, систему. У цій системі важливо не упустити п'ять основних факторів:

1. Громадянські якості – ідейні, моральні переконання людини як члена колективу, суспільства. Розвиток обговорюваних якостей потрібно кожному керівнику. Особливо це стосується усіх військовослужбовців, а особливо керівників військових навчальних закладів, оскільки його завданням є формування у підлеглих, курсантів, патріотизму, любові до Батьківщини, громадянської відповідальності, національної ідеї тощо.

2. Ставлення до праці, професії, інтереси й схильності до даної сфери діяльності. Будь-яка людина, яка поважає себе і є відповідальною, повинна любити ту професію, якою займається, особливо це такі професії як лікар, вчитель, військовослужбовець. Представники цих професій пов'язані з людським життям, формуванням людини як особистості, тому вони повинні

бути відповідальними за створення та виховання майбутнього покоління українського народу.

3. Дієздатність (загальна, не тільки фізична, але й розумова). Вона утворюється якостями, важливими в дуже багатьох і різних видах діяльності. Наприклад, такі якості, як широта розуму, його глибина, гнучкість, не зашкодять у жодній професії. Самодисципліна, розвинутий самоконтроль, ініціативність, активність також важливі й бажані на багатьох трудових постах. Дієздатність забезпечується також станом здоров'я, фізичною витривалістю, силою. Що стосується військових, то їх фізичні здатності повинні бути на високому рівні поряд з розумовими, оскільки виконання певного завдання може вимагати поєднання розумових і фізичних зусиль.

4. Одиначні, спеціальні якості. Це такі особистісні якості, які важливі для даної роботи, професії або для відносно вузького кола їх. Такі якості обумовлюються тією професією, яку людина отримує у вищому військовому навчальному закладі і у разі необхідності може працювати за певним фахом, не будучи військовослужбовцем.

Аналіз професійної діяльності дозволяє конкретизувати професійні вимоги до ефективного управління військовим вищим навчальним закладом.

Висновки: Таким чином, узагальнюючи вище викладене, можна зазначити, що керівник вищого військового навчального закладу є активним суб'єктом управління, який виконує низку функцій, як управлінських, так і педагогічних. Він повинен володіти певними якостями, характеристиками, які спрямовані на ефективне виконання професійної та управлінської діяльності, та повинні забезпечувати якість роботи навчального закладу. Діагностика та визначення професійно важливих якостей є однією з важливих умов управління та забезпечення якості навчально-виховного процесу військового ВНЗ.

Список літератури: 1. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-31. 2. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М., 1998. 3. Тихончук А.О. Еволюція сучасного керівника на шляху до професіоналізму і його критерії \ Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. За редакцією С.Д. Максименка. Т. 2, ч. 6., 2000. – С. 45-48. 4. Жилина А. И. Теория и практика управления профессиональной подготовкой и карьерой руководителей системы образования: Книга

2 : Монографія. / А. И. Жилина.– СПб.: ИОВ РАО, 2001. – 360 с.

Bibliography (transliterated): 1. Shadrikov V.D. Novaja model' specialista: innovacionnaja podgotovka i kompetentnostnyj podhod // Vysshee obrazovanie segodnja. 2004. № 8. S. 26-31. 2. Karpov A.V. Psihologija prinjatija upravlenceskikh reshenij. – M., 1998. 3. Tihonchuk A.O. Evoljucija suchasnogo kerivnika na shljahu do profesionalizmu i jogo kriterii \ Problemi zagal'noї ta pedagogichnoї psihologii. Zbirnik naukovih prac' institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraїni. Za redakciju S.D. Maksimenka. T. 2, ch. 6., 2000. – S. 45-48. 4. Zhilina A. I. Teorija i praktika upravljenja professional'noj podgotovkoj i kar'eroj rukovoditelej sistemy obrazovanija: Kniga 2 : Monografija. / A. I. Zhilina.– SPb.: IOV RAO, 2001. – 360 s.

Т.О. Солодовник, О.В. Артюшенко

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті визначено професійно важливі якості керівника вищого військового навчального закладу та проаналізовано методи їх діагностування. Розкрито специфіку професійної діяльності військових та важливість професійно важливих якостей для управління вищим військовим навчальним закладом.

Ключові слова: керівник вищого військового навчального закладу, професійно важливі якості, професійна діяльність, професійна підготовка, управлінська діяльність, управління вищого військового навчального закладу.

Т.А. Солодовник, А.В. Артюшенко

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ВОЕННОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье определены профессионально важные качества руководителя высшего военного учебного заведения и проанализированы методы их диагностирования. Раскрыта специфика профессиональной деятельности военных и важность профессионально важных качеств для управления высшим военным учебным заведением.

Ключевые слова: руководитель высшего военного учебного заведения, профессионально важные качества, профессиональная

деятельность, профессиональная подготовка, управленческая деятельность, управление высшим военным учебным заведением.

T. Solodovnyk, O. Artiushenko

DIAGNOSTICS PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF LEADER OF HIGHER MILITARY EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

In the article important qualities of leader of higher military educational establishment are certain professionally and the methods of their diagnosing are analysed. The specific of professional activity is exposed solidly and importance professionally important qualities for a management by higher military educational establishment.

Keywords: leader of higher military educational establishment professionally important qualities, professional activity, professional preparation, administrative activity, management by higher military educational establishment.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2014

УДК 159.9.07

*Книш А.Є., Степаненко М.С., Вовк Б.В.,
г. Харьков, Украина*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ

Постановка проблемы. Проблема учебной мотивации является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Учебная деятельность занимает практически все годы становления личности, начиная с детского сада и заканчивая обучением в средних и высших профессиональных учебных заведениях. Получение образования является неременным требованием к любой личности, поэтому проблема мотивации обучения является одной из центральных в педагогике и педагогической психологии. Отсюда и обилие работ в этом направлении (Л. И. Божович; Н. Г. Морозова; Л. С. Славина; М. В. Матюхина; В. Э. Мильман; А. К. Маркова; И. Лингарт и др.), которые, также несут на себе отпечаток недостатков во взглядах на мотивацию и