

УДК 159.9

ФОРМИРОВАНИЕ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО ОФИЦЕРА ПОСРЕДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

©2010 Е.В.Губченко

Пограничный научно-исследовательский центр ФСБ России

Статья поступила в редакцию 09.11.09.

В статье представлены результаты опроса практических психологов по вопросу о необходимости формирования и развития деловых качеств офицера-руководителя у курсантов, а также необходимость применения социально-психологического тренинга.

Ключевые слова: деловые качества, организаторские качества, моральные качества, коммуникативные качества, педагогические качества, социально-психологический тренинг.

Каждый человек в свое время подходит к постановке вопроса о степени соответствия себя и своего дела, степени зрелости своей личности. Состояние зрелости не появляется у человека неожиданно и сразу. На него и на то, какое оно, «работает» вся предшествующая жизнь человека. Не только от природной предрасположенности, но и от прожитой жизни в большой мере зависит, с каким запасом физической подготовленности человек подойдет к физической зрелости, какие ценностные ориентации и отношения составят ядро его личности и какие качества, способности, а также какой запас знаний, умений и навыков будут характеризовать его как субъект деятельности.

Эффективность деятельности офицера-пограничника зависит от степени сформированности его деловых качеств. Анализ отзывов на выпускников образовательных учреждений ФСБ России пограничного профиля показывает, что вузовская система подготовки кадров не в полной мере решает задачу формирования качеств, обеспечивающих успешное выполнение молодыми офицерами функциональных обязанностей. Следовательно, одной из актуальных задач образовательных учреждений ФСБ России пограничного профиля является формирование и развитие у курсантов деловых качеств офицера-руководителя. В связи с этим в Сибирском федеральном округе был проведен экспертный опрос практических психологов, 80,0 % из которых считают, что при подборе кадров должны оцениваться их деловые качества. Деловые качества – это способности работника выполнять определенные функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личностных качеств. 60,0 % респондентов отметили высокую степень влияния

деловых качеств сотрудника на результат оперативно-служебной деятельности, а остальные указали на среднюю степень.

Характер оперативно-служебной деятельности постоянно ставит офицера в такие ситуации, где от него требуется проявление качеств, способствующих выполнению поставленных задач. Наиболее приоритетными качествами для успешного выполнения оперативно-служебных задач респонденты выделили профессиональные, организаторские (управленческие), нравственные, педагогические и коммуникативные. Особностью выделенных качеств является то, что каждое из них интегративно, объединяет в себе множество более узких и конкретных показателей, которые проявляются комплексно и характеризуются многоуровневой структурой. В данной совокупности качеств существует некоторая иерархия: основную смысловую нагрузку несет профессионализм. Далее располагаются организаторские, нравственные качества, коммуникативные и педагогические. Успешность выполнения столь сложных функциональных обязанностей находится в прямой зависимости от его подготовленности к управленческой деятельности. 60,0 % опрошенных указали на умение оптимально организовать свою работу как наиболее важное организаторское (управленческое) качество для успешного выполнения поставленных задач.

Процесс управления проявляется в виде: прямого управленческого воздействия на подчиненных, лидерства как процесса личностного воздействия на подчиненных, диагностики и коррекции социальных процессов в коллективе, познания подчиненного и взаимодействия с ним, коммуникативных взаимоотношений. Из содержания управленческого процесса, согласно опроса, мы выделяем организационно-практическую часть, которая понимается как совокупность методов воздействия, используемых для интеграции и дифференциации групповой деятель-

^o Губченко Елена Владимировна, адъюнкт, научный сотрудник. E-mail: elenagpi@mail.ru

ности с целью достижения максимального эффекта в совместной деятельности. Еще одним компонентом управленческой деятельности руководителя, как показал опрос, является восприятие, понимание и оценка им личности подчиненного в интересах взаимодействия с ним. Восприятие и понимание руководителем подчиненного выступают составными частями процесса

его всестороннего познания. В то же время глубокое познание в управленческой деятельности является фундаментом для его восприятия и понимания в конкретной ситуации общения и организации взаимодействия. Оно позволяет не допустить ошибки в определении и фиксации отношения к сотруднику.

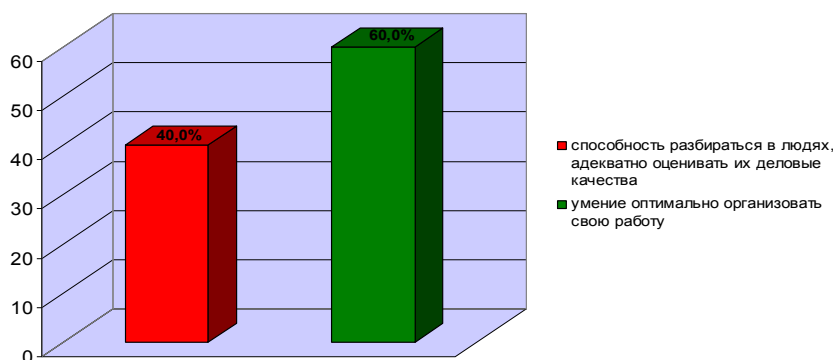


Рис.1. Наиболее важные организаторские качества для успешного выполнения оперативно-служебной деятельности

Одним из важных компонентов компетентности руководителя являются профессиональные качества. Результаты исследования позволяют утверждать, что эффективность деятельности зависит от ряда показателей. Среди значимых выделены те, которые реально влияют на продуктивность деятельности руководителя: профессиональные знания и опыт работы; способность видеть ключевую проблему и быстро принимать решение; стремление к внедрению нового, передового.

Анализ показывает, что любой руководитель должен стремиться к самосовершенствованию и осуществлять обмен опытом с другими руководителями подразделений в целях совершенствования и повышения своих профессиональных знаний и получения нового опыта. Одним из компонентов профессионального становления личности руководителя являются коммуникативные качества. Общительность, легкость установления контакта с людьми, сдержанность, уравновешенность в общении, тактичность, умение слушать и понимать людей символизируют развитие коммуникабельности руководителя, выражая уровень сформированности компетентности. Опираясь на анализ исследования, определено содержание компетентности руководителя, как совокупность его коммуникативных способностей: умение слушать и понимать людей – 50,0 %; общительность, легкость установления контакта с людьми – 30,0 %; тактичность – 20,0 %.

Духовный мир человека проявляется в его увлечениях, направленности интересов, индиви-

дуальной неповторимости, близости к нравственным ценностям. В поведении и деятельности отражается его сущность: что и каким образом человек делает, как поступает, как в поведении и деятельности проявляются его нравственные качества. В процессе исследования выяснилось, что на качественное выполнение оперативно-служебных задач оказывают влияние и нравственные качества (10,0 %). По мнению экспертов, в структуру высоких нравственных качеств входят: честность и порядочность – 60,0 %; принципиальность в решении служебных и социальных проблем – 30,0 %; высокая требовательность к себе – 10,0 %, а также верность слову, отсутствие зависти к успеху других.

Таким образом, образ личности идеального офицера-руководителя в представлении специалистов выглядит следующим образом: 1) умеющий оптимально организовать свою работу; 2) способный разбираться в людях и адекватно оценивать их; 3) умеющий найти индивидуальный подход к людям; 4) обладающий профессиональными знаниями и опытом работы; 5) способный видеть ключевую проблему и быстро принять правильное решение; 6) способный убеждать других людей и отстаивать свою точку зрения; 7) честный и порядочный; 8) принципиальный в решении служебных и социальных проблем; 9) требовательный по отношению не только к подчиненным, но и к себе; 10) коммуникативный (умеющий слушать и понимать людей, общительный, легко устанавливающий контакт с людьми); 11) обла-

дающий способностями воспитательного воздействия.

Одним из актуальных остается вопрос о том, какие методы необходимо применять при формировании и развитии деловых качеств руководителя. Так, каждый третий респондент указал на такие методы как социально-психологический тренинг (деловые и ролевые игры). Активное внедрение социально-психологических методов обучения представляет собой относительно новое направление в социальной психологии, интенсивно развивающееся в последнее время в нашей стране. Повышенный интерес к социально-психологическим методам обучения, к которым относится социально-психологический тренинг, соответствует реалиям современной вузовской практики. Трудности, возникающие у офицеров-пограничников при выполнении оперативно-служебных задач, порождают атмосферу страха, вызывают ощущение неуверенности, бессилия. Опыт, приобретенный во время социально-психологического тренинга, позволяет выработать определенный социально-психологический «иммунитет», помогает решать сложные проблемы, которые возникают в процессе выполнения оперативно-служебных задач практически у каждого военнослужащего. Умения и навыки, которые формируются в экспериментально созданной социально-психологической среде, помогают развить деловые качества офицера, способствующие преодолению трудностей оперативно-служебной деятельности. Для формирования деловых качеств используются следующие методы социально-психологического тренинга: тренинг познавательных качеств; коммуникативный тренинг; ролевой тренинг; психорегулирующие тренировки. К тренингу познавательных качеств относят тренинг по развитию профессиональной памяти, наблюдательности и восприятия, чувст-

вительности, предвидения нестандартных вариантов решений.

Коммуникативный тренинг заключается в овладении навыками установления психологического контакта и доверительных отношений, осуществления психологического воздействия на лиц, представляющих интерес с точки зрения психологической неустойчивости к действию в экстремальных ситуациях. В процессе решения служебных задач сотрудникам приходится выполнять различные роли. Уравновешенность, соразмерность, навыки ролевого поведения развиваются путем осуществления ролевой гимнастики – специальных упражнений, которые необходимы для действий в экстремальных ситуациях. Психотехнические игры – наиболее эффективный метод психологической подготовки сотрудников, применяемый для формирования их психологической устойчивости. Перспективным методом социально-психологического тренинга является психологическое моделирование условий и причин экстремальных обстоятельств оперативно-служебной деятельности. Он представляет комплекс приемов, способов и средств, позволяющих создать внешние и внутренние (психологические) условия, близкие к реальным результатам действий кризисных и экстремальных факторов. Также можно обратить внимание на использование в социально-психологическом тренинге и метода психологического анализа и решения практических задач, достоинством которого является реальная проверка уровня профессионально-психологической подготовленности сотрудников. Таким образом, новому облику границы необходимы профессионально подготовленные специалисты, а этому, в свою очередь, способствуют развитые деловые качества, которые необходимо формировать посредством социально-психологического тренинга.

FUTURE OFFICER MANAGERIAL CAPACITY DEVELOPMENT BY MEANS OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING

©2010 E.V.Gubchenko^o

Russia FSB Scientific Frontier Research Center

The article deals with the results of practical psychologists interrogation concerning the necessity of officers managerial capacity development and social-psychological training application.

Key words: managerial capacity; administrative ability, moral qualities, communication skills; pedagogical skills; social-psychological training.

^o Gubchenko Elena Vladimirovna, *adjanct, post-graduate.*
E-mail: elenaapi@mail.ru