

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ОХОРОНІ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ПРИКОРДОННИМ ОФІЦЕРОМ

С.А.Мул. Результати дослідження стилів керівництва в охороні державного кордону прикордонним офіцером. У статті розкриваються результати проведеного дослідження стилів керівництва офіцером-прикордонником, практично доведено психологічний вплив вибраного офіцером стилю на управлінські дії керівництва підпорядкованим особовим складом підрозділу охорони державного кордону.

Вибірка досліджуваних дала можливість проаналізувати стилі керівництва в процесі оперативно-службової діяльності офіцера, розмежувала використання того чи іншого стилю в офіцерів-чоловіків і офіцерів – жінок. Результати дослідження конкретизували характеристики наявних стилів: авторитарного, демократичного, ліберального. Описано змішані стилі керівництва та їх взаємозв'язки в службовій діяльності прикордонного керівника.

Ключові слова: стиль, керівництво, управління, готовність, офіцер, вплив, суб'єктивність, індивідуальність, діяльність, професіоналізм, досвід.

С.А.Мул. Результаты исследования стилей руководства в охране государственной границы пограничным руководителем. В статье раскрыты результаты проведенного исследования стилей руководства офицером-пограничником, практически доведено психологическое влияние избранного офицером стиля на управленческие действия руководства подчиненным личным составом подразделения охраны государственной границы. Выборка исследуемых позволила проанализировать стили руководства в процессе оперативно – служебной деятельности офицера, разграничила использование того или иного стиля у офицеров-мужчин и офицеров-женщин. Результаты исследования конкретизировали характеристики имеющихся стилей: авторитарного, демократического, либерального. Описаны смешанные стили руководства и их взаимосвязи в служебной деятельности пограничного руководителя.

Ключевые слова: стиль, руководство, управление, готовность, офицер, влияние, субъективность, индивидуальность, деятельность, профессионализм, опыт.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток теорії і практики охорони державного кордону висунув нагальну потребу в дослідженні психології готовності офіцера-прикор-

донника до професійної діяльності і вибрані стилі керівництва офіцером-прикордонником в процесі оперативно-службової діяльності є невід'ємною частиною психологічного аспекту осмислення ситуацій, впливу, формування завдань. Рівень особистісно-професійного розвитку персоналу прикордонних підрозділів є наслідком його ефективного функціонування та надійності охорони державного кордону прикордонним підрозділом. Професійне здійснення управлінських дій передбачає володіння офіцерським складом продуктивним стилем керівництва для реалізації визначених завдань.

Метою статті є дослідження стилів керівництва в оперативно-службовій діяльності офіцера-прикордонника та вплив вибраного стилю на вирішення визначених завдань за призначенням. Ми припускаємо, що у військовому підрозділі перевагу матимемо в авторитарному стилі керівництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Узагальнення теоретичних напрацювань науковців дозволяє стверджувати, що стиль керівництва сучасною наукою досліджувався неодноразово більш як п'ятдесят років. В основу вивчення стилів керівництва покладені базові положення теорії діяльності (*А.М. Леонтьєв*), диференційної психодіагностики (*В.А. Бодров, К.К. Платонов, К.М. Гуревич та ін.*).

Вивчення стилів керівництва в рамках психології особистості, соціальної психології, психології управління висвітлено в роботах С.Д. Максименко, Л.Е.Орбан-Лембрик, Б.Д. Паригіна, В.А. Толочка, Р.Х. Шакурова, Б.Басса, К. Бланшара, Р.Блейка, К. Левина, Ф. Фідлера, П. Херсі.

Стиль керівництва все частіше досліджується через особливості управління, в першу чергу через багатомірний-функціональний підхід як система та через локальні аспекти – прийняття управлінських рішень.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи те, що офіцерський склад Державної прикордонної служби є особовим складом військової організації, побудованої на принципах підпорядкованості вищому керівникові, штабу тощо, нами проведено дослідження стилів керівництва офіцерського складу і його вагомості частка в психології готовності до професійної готовності офіцера-прикордонника.

Стиль управління – це не тільки сукупність визначених методів, обраних керівником, але це ще і вплив його індивідуальності. Тому стиль управління завжди суб'єктивний, хоча проявляється об'єктивно в окремих формах діяльності.

Діяльність офіцера – керівника пов’язана з підготовкою, прийняттям і реалізацією управлінських рішень. В процесі оперативно-службової діяльності досить часто виникає невідповідність між бажаним кінцевим результатом та фактичним станом системи, що управляється. Виникає психологічна невідповідність.

Управлінське рішення в охороні державного кордону – це комплекс направлених дій, націлених на вирішення проблемної ситуації кордону. Така діяльність заснована на виборі оптимального для даних умов функціонування прикордонного підрозділу варіанта серед множин можливих альтернатив.

Під стилем прийняття рішень (керівництва) розуміють індивідуальні методи офіцера-прикордонника щодо прийняття рішень. Офіцер – керівник може обрати стиль несвідомо, а може притримуватись певного стилю, усвідомлюючи свої дії. Передусім таке усвідомлення ґрунтується на професійному досвіді.

Стиль прийняття рішень виявляється:

- підходом до отримання нової інформації: схильність отримувати будь-яку, як позитивну, так і негативну інформацію в стислій формі;
- характеристиками мислення – тут задіяні, як види мислення, так і індивідуальні його особливості;
- перевагою певної величини ризику;
- когнітивною складністю, тобто здатністю і схильністю до аналізу та синтезу одержуваної інформації.

Сьогодні прийнято вважати, що стиль офіцера-керівника в прийнятті рішень має прямий вплив на реалізацію визначеного завдання. Знання стилю прийняття рішення офіцерами може сприяти виявленню найбільш ймовірно успішного в даній конкретній ситуації керівника. Не існує єдиного найкращого стилю управління в охороні державного кордону.

Для проведення дослідження нами вибрано діагностику стилів керівництва. У дослідженні взяли участь 610 офіцерів. З яких офіцерів – чоловіків – 502 та 108 офіцерів – жінок.

При обробці результатів виявлено, що у більшості офіцерів яскраво проявляється *демократичний стиль керівництва*.

Серед чоловіків – 343 офіцери, що становить 68,4% (від загальної кількості протестованих чоловіків), в своїй діяльності керівника використовують демократичний стиль керівництва.

Серед жінок – 82 офіцери, що становить 75,9% (від загальної кількості протестованих жінок), в своїй професійній діяльності керівника теж використовують демократичний стиль керівництва.

Отже, у 425 офіцерів, що становить 69,4% (від загальної кількості протестованих), переважає **демократичний** стиль керівництва.

Демократичний стиль керівництва – «співпраця, рівномірна і максимальна турбота про персонал і виконання завдань».

Характерними особливостями даного стилю є:

- старанне згладження ієрархії в стосунках;
- прагнення до колегіального прийняття рішення;
- роз'яснення підлеглим сенсу рішень, з метою завоювання їх свідомої підтримки;
- офіцер претендує швидше на роль лідера, ніж господаря або начальника, і справа багато в чому будується на довірі;
- взаємозамінність;
- відповідальність за провали – колективна, але офіцер, як правило, прагне велику її частину узяти на себе;
- стосунки носять підкреслено неформальний характер;
- немає строгого поділу проблем на службові і позаслужбові.

Серед чоловіків 73 офіцери, що становить 14,6% (від загальної кількості протестованих чоловіків), домінуючим стилем їхнього керівництва є авторитарний стиль.

Серед жінок 14 офіцерів, що становить 12,9% (від загальної кількості протестованих жінок), в їхньому керівництві переважає авторитарний стиль.

Отже, у 87 офіцерів, що становить 14,1% (від загальної кількості протестованих), переважає **авторитарний** стиль керівництва.

Авторитарний стиль управління «турбота про виконання завдань».

Характеристика стилю:

- у основі взаємин лежить жорстка адміністративна ієрархія;
- функції підлеглих військовослужбовців чітко розподілені і закріплені за кожним;
- підлеглий персонал не залучений в процеси вироблення і ухвалення рішень на охорону державного кордону;
- існує налагоджена система постійного контролю;
- відповідальність за провали – індивідуальна;
- контакти з підлеглими формалізовані і обмежені суто службовими справами.

Серед чоловіків 13 офіцерів, що становить 2,6% (від загальної кількості протестованих чоловіків), у своїй повсякденній діяльності керуються ліберальним стилем керівництва.

Серед жінок 3 офіцери, що становить 2,9% (від загальної кількості протестованих жінок), під час своєї професійної діяльності використовують ліберальний стиль керівництва.

Отже, у 16 офіцерів, що становить 2,4% (від загальної кількості протестованих), переважає *ліберальний* стиль керівництва.

Ліберальний стиль управління «компроміс, рівномірна, але не максимальна турбота про персонал і виконання завдань, «людина команди».

Особливості даного стилю:

- не виражена явно ієрархія в стосунках;
- рішення ухвалюються колегіально;
- офіцер не наказує, а координує загальні дії;
- за кожним чітко закріплені відповідні функції;
- поточний контроль, як правило не передбачений;
- відповідальність індивідуальна;
- стосунки формалізовані;
- перейматися позаслужбовими проблемами підлеглих не обов'язково.



Рис 1. Порівняння чистих стилів керівництва офіцерів-чоловіків та офіцерів-жінок

Різні стилі керівництва взаємопов'язані між собою, оскільки досвідчений офіцер-прикордонник здатен використовувати той чи інший стиль в залежності від обставин: змісту завдань, конкретного складу керівної групи. Впливає також рівень управлінської ієрархії, на основі якого функціонують прикордонний офіцер і зв'язана з цим рівнем міра відповідальності.

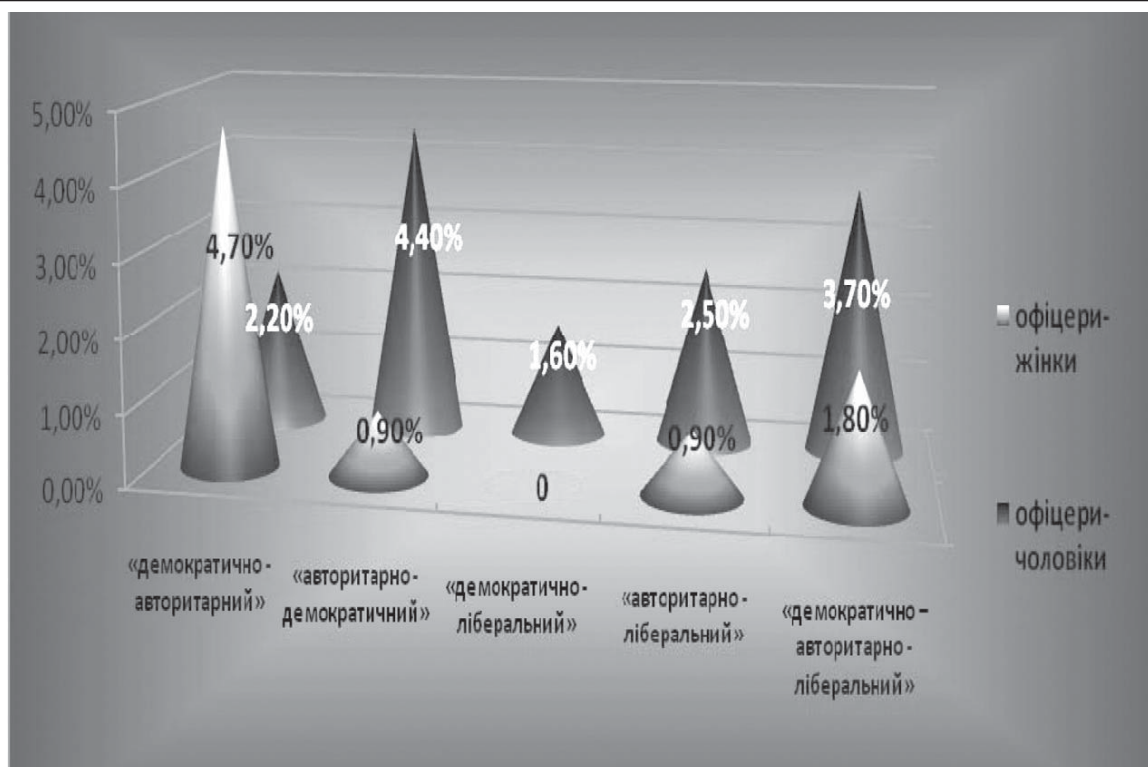


Рис 2. Порівняння змішаних стилів керівництва офіцерів-чоловіків та офіцерів-жінок

До змішаних стилів керівництва нами віднесені 82 досліджуваних, це становить 13,4% (від загальної кількості протестованих).

До змішаного «демократично – авторитарного» (Д/А) стилю роботи офіцера відноситься 16 досліджуваних. Це становить 3,7% (від загальної кількості протестованих). З них 11 офіцерів, що становить 2,2% (від загальної кількості протестованих чоловіків) та 5 офіцерів, що становить 4,7%.

До змішаного «авторитарно-демократичного» (А/Д) стилю роботи офіцера відноситься 23 офіцери. Це становить 3,7% (від загальної кількості протестованих). З них 22 офіцери, що становить 4,4% (від загальної кількості протестованих чоловіків), та 1 офіцер, що становить 0,9.

До змішаного «демократично – ліберального» (Д/Л) стилю роботи офіцера – керівника відноситься 8 офіцерів. Це становить 1,3% (від загальної кількості протестованих). З них 8 досліджуваних, що становить 1,6% (від загальної кількості протестованих чоловіків), та жодною офіцера – жінки.

До змішаного «авторитарно – ліберального» (А/Л) стилю роботи офіцера – керівника відноситься 14 офіцерів. Це становить 2,1% (від загальної кількості протестованих). З них 13

офіцерів, що становить 2,5% (від загальної кількості протестованих чоловіків) та 1 офіцер, що становить 0,9%.

До змішаного «демократично – авторитарно – ліберального» (Д/А/Л) стилю роботи офіцера – керівника відноситься 21 досліджуваний. Це становить 3,3% (від загальної кількості протестованих). З них 19 офіцерів, що становить 3,7% (від загальної кількості протестованих чоловіків), та 2 офіцери, що становить 1,8%.

Таблиця 1

**Зведена таблиця стилів керівництва
офіцерів-прикордонників**

	Стилі	Чоловіки	Жінки	Загальна кількість
№	1	2	3	4
1.	демократичний	343	82	425
2.	авторитарний	73	14	87
3.	ліберальний	13	3	16
Поєднання стилів				
1.	Д/А	11	5	16
2.	А / Д	22	1	23
3.	Д / Л	8		8
4.	А / Л	13	1	14
5.	Д / А / Л	19	2	21

Відсоткове порівняння стилів керівництва офіцерів-прикордонників нами виведено в окрему зведену таблицю (таблиця 1).

В ході обробки результатів дослідження виявлено, що у більшій половині протестованих військовослужбовців – це 425 офіцерів-прикордонників, що становить 69,4% (від загальної кількості протестованих), проявляються риси колегіального прийняття рішення, роз'яснення підлеглим прийнятих рішень, структуризація стосунків керівник-підлеглий, лідерські прагнення керівника через довіру підлеглих, колективна відповідальність за наявні прорахунки, при цьому офіцер усвідомлює своє домінуюче становище, наявність неформальних стосунків у колективі, відсутність поділу проблем, наявні будь-які проблеми потрібно вирішувати.

82 офіцери, що становить 13,4% (від загальної кількості протестованих), мають змішаний стиль керівництва.

Якщо порівняти перевагу стилів між офіцерами-чоловіками та офіцерами-жінками, то серед чистих стилів кількість чолові-

ків та жінок майже однакова, а от серед змішаних стилів перевагу мають чоловіки у 6,1%.

Висновки. Підводячи підсумок нашого дослідження, можемо констатувати, що у всій групі досліджуваних наявні усі три стилі керівництва: демократичний, авторитарний, ліберальний. Враховуючи те, що підрозділи охорони державного кордону відносяться до військових підрозділів, наше припущення про перевагу авторитарного стилю керівництва не знайшло свого підтвердження результатами проведеного дослідження.

Домінантою при вирішенні завдань оперативно-службової діяльності офіцера-прикордонника є демократичний стиль керівництва, що в умовах реформування правоохоронної системи України є таким, що відповідає сучасним вимогам.

Наявність 2,4% рис ліберального стилю керівництва, а саме індивідуальної відповідальності, відсутності поточного контролю, закріплення відповідних функцій за підлеглими, наявність не наказової, а координуючої складової в діяльності офіцера та ін. вказує на незначний їх вплив на керівництво та управління прикордонним підрозділом.

Для досягнення керованості підлеглим персоналом, досягнення максимального впливу для вирішення поточних та раптово виникаючих завдань оперативно – службової діяльності офіцеру – керівнику доцільно вивчати та враховувати наявність, вплив, домінування змішаних стилів керівництва. Приділяти увагу викоріненню рис, які негативно впливають на стан оперативно – службової діяльності, з домінуванням того чи іншого стилю керівництва, враховувати обстановку, ситуацію, в якій проявляється такий стиль керівництва.

Ступінь, до якого офіцер-прикордонник делегує свої повноваження, типи влади щодо людських відносин і, перш за все, делегування повноважень у вирішенні завдань охорони державного кордону – все відображає стиль керівництва, і є характеристикою конкретного офіцера – лідера.

Подальшим розробленням даної проблеми є дослідження, направлені на вивчення стилів керівництва в окремо взятій обстановці (ситуації), пошук комбінації оптимальних стилів керівництва, формування характеристик і рис, які позитивно впливатимуть на якість та надійність охорони державного кордону.

Список використаних джерел

1. Агапов В.С. Я – концепция как интегративная основа личности и деятельности руководителей/ В.С. Агапов. – М.: МОСУ, 2000. – 25 с.

2. Гигельмахер Р.Б. Восприятие руководителя подчиненными/ Р.Б Гигельмахер. – Иваново: ИВГУ, 1994. – 139 с.
3. Калениченко Р.А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.05/ Руслан Арсенович Калениченко; Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПНУ. – К., 2004. – 21 с.
4. Климов Е.А. Пути к профессионализму (Психологический взгляд): [учебное пособие]/ Е.А. Климов.– М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
5. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности/ Г.С Никифоров. – СПб.: СПбГУ, 1996. -172 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник/Л.Е.Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Agapov B.C. Ja – koncepcija kak integrativnaja osnova lichnosti i dejatel'nosti rukovoditelej/ B.C. Agapov. – М.: MOSU, 2000. – 25 s.
2. Gigel'maher R.B. Vosprijatie rukovoditelja podchinennymi/ R.B Gigel'maher. – Ivanovo: IvGU, 1994. – 139 s.
3. Kalenychenko R.A. Psihologichne zabezpechennja efektyvnosti profesijnoi' dijal'nosti pidrozdilu ohorony: avtoref. dys. kand. psyh. nauk: 19.00.05/ Ruslan Arsenovych Kalenychenko; Instytut psyhologii' im. G.S.Kostjuka APNU. – К., 2004. – 21 s.
4. Klimov E.A. Puti k professionalizmu (Psihologicheskij vzgljad): [uchebnoe posobie]/ E.A. Klimov.– М.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut: Flinta, 2003. – 320 s.
5. Nikiforov G.S. Nadezhnost' professional'noj dejatel'nosti/ G.S. Nikiforov. – SPb.: SPbGU, 1996. -172 s.
6. Orban-Lembryk L.E. Psihologija upravlinnja: navch. posibnyk/ L.E.Orban-Lembryk. – Ivano-Frankivs'k: Plaj, 2001. – 695 s.

S.A.Mul. The results of the research of command styles of border guard officer. The article shows the results of the research of command styles of border guard officer. Psychological influence of the officer's chosen style on the administrative actions of personnel of Border Services subdivision is practically proved. The data retrieval let us analyze the styles of management in the process of operational service activity of officers and distinguish the usage of different styles of male and female officers. The results of the research concretized the characteristics of the present

styles: authoritarian, democratic and liberal. The article describes combined styles of management and their interrelations in official activities of the Head of the Border Control authority.

In every investigated group all three styles of guidance were mentioned: democratic, authoritarian, liberal. It was taken into account that border guard units were military units, our suggestion about the superiority of authoritarian leadership style has not found its confirmation according to the results of the research.

It is important for a leader to take into account a presence, influence, prevailing of the mixed styles of management for achievement the maximal influence on the personnel for the solving current and suddenly appeared tasks of operational service activity of officers.

The leading role of solving the operational activities of border guard officer plays a democratic style of leadership. It meets modern requirements in conditions of reforming law enforcement of Ukraine.

Key words: style, command, guidance, officer, influence, subjectivity, personality, professionalism, experience.

Отримано: 15.09.2013 р.

УДК 37.013.77

Janusz Miąso

PERSONALISTYCZNA KONCEPCJA CZŁOWIEKA JAKO ANTHROPOLOGICZNA BAZA DLA PEDAGOGIKI MEDIALNEJ

„Marzycieli dwóch – uczonego i poety – spotkało się o świcie wieku i mówią o zabawkach a milczą o Człowieku” / M. Tanaś /

Януш Мьонсо. Персоналістична концепція людини як антропологічно-допоміжна основа медіальної педагогіки. У своєму виступі з нагоди Всесвітнього Дня ЗМІ у 1981 р. Іван Павло II підкреслював, що власне гідність людини вимагає, щоб вона діяла особисто і свідомо, керуючись власним внутрішнім вибором, без зовнішнього тиску або сліпого внутрішнього імпульсу. Ця думка є мобілізацією до перманентного пошуку і підтримки такої концепції людини і суспільства, яка буде настільки антропологічною, що опиратиметься потужному впливу медіа, не дасть підпорядкувати людину сумнозвісним „іграшкам”, а вчинить її знаряддям для збагачення особистості і суспільства (з виступу Івана Павла II, 1981). Автор даного дискурсу вважає, що такою антропологічно-допоміжною концепцією є системний персоналізм, який міцно під-