

**ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТА  
У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Постановка проблеми.** Розглядаючи категорії “суб’єкт” і “суб’єктність” у попередніх статтях [6, 7], нами з’ясовано, що суб’єктність особистості найкраще виявляється в діяльності, в яку вона включена обставинами життя. При цьому ми стверджуємо, що суб’єктна активність найбільш повно може виявлятися у тих видах життєдіяльності, у яких особистість вільна і здатна визначати для себе, і міру суб’єктної включеності й міру власної творчості при досягненні сформульованих для себе цілей. Волевиявлення можливе завдяки накопиченому досвідові суб’єктної поведінки, багатоманітності особистісно значущих цілей, цінностей і сконструйованої картини світу, в якому людина живе.

Розглядаючи проблему суб’єкта у військово-професійній діяльності, необхідно відзначити, що змістові й динамічні характеристики суб’єктної активності офіцера до цього часу залишаються поза увагою дослідників. Звертаючись до самоорганізації як регулятивного складника життєвого шляху офіцера, важливим і перспективним напрямом досліджень, на нашу думку, є вивчення впливу саморегуляції у довільній активності суб’єкта військової діяльності.

З огляду на зазначене, проблема життєвого самовизначення, проектування власного життєвого шляху особистості надалі залишається актуальною. Недостатня кількість системних досліджень у цьому напрямі та надзвичайно великий запит з боку практики до емпіричного вивчення проявів активності суб’єкта військової діяльності визначили основну мету цієї статті. Відповідно до цього **метою** статті є оцінка й аналіз отриманих емпіричних даних щодо особливостей стильової саморегуляції офіцерів на різних етапах професійного становлення.

**Методика та ситуація дослідження.** Виявлення особливостей прояву усвідомленої саморегуляції особистості офіцера на різних етапах його професійного становлення зумовило проведення нашого дослідження. При дослідженні зазначених властивостей особистості нами використано методику В.І. Моросанової і Є.М. Коноз “Стильові особливості саморегуляції поведінки — ССП” [4]. Індивідуальний стиль саморегуляції характеризується комплексом стильових особливостей регуляторики. До них відносять типові для людини особливості регуляторних процесів, що реалізують основні ланки системи саморегуляції (планування, програмування, моделювання, оцінювання результатів), а також регуляторно-особистісні, або інструментальні властивості: самостійність, надійність, гнучкість тощо.

Методологічною основою методики виступили теоретичні положення про те, що людина як суб’єкт власної діяльності й вчинків здатна цілеспрямовано перетворювати об’єктивну дійсність і творчо саморозвиватися.

Суб’єктне буття людини складне і багатоманітне, воно забезпечується системою психіки і реалізується в різних формах. Одним із найбільш загальних і суттєвих проявів суб’єктності людини є її довільна усвідомлена активність, яка забезпечує досягнення сформульованих людиною цілей. Як відзначає К. Абульханова-Славська, така перспектива дає людині можливість організувати власне життя, планувати та реалізувати його [1].

Психодіагностичному обстеженню підлягали різні категорії офіцерів віком від 22 до 55 років (n=688), які в процесі дослідження були поділені на три вікові групи: *перша* – 30 років (вислуга до 8 років), *друга* – до 40 років (вислуга до 20 років) і *третья* – 55 років

(вислуга до 30 років). Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Результати обстеження наведено в таблиці.

Отримані результати дали можливість виявити психологічні особливості досліджуваних, які відрізняються за своїми індивідуальними характеристиками і свідчать про наявність різних стилів довільної саморегуляції поведінки в процесі професійного становлення. На підставі цих результатів зроблено психодіагностичні висновки щодо особливостей саморегуляції офіцерів для різних видів психічної активності.

Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel.

**Стильові особливості саморегуляції поведінки офіцерів на різних етапах професійного становлення**

Показники саморегуляції	Групи досліджуваних офіцерів			Відмінності між групами		
	Вислуга	Вислуга	Вислуга	(t - критерій)		
	$\bar{X} = 5$	$\bar{X} = 14$	$\bar{X} = 25$			
	$\bar{X} \pm Sx$ (n=237)	$\bar{X} \pm Sx$ (n=259)	$\bar{X} \pm Sx$ (n=192)	перша і третя	перша і друга	друга і третя
Планування	6,60±0,97	7,04±1,20	5,52±1,20*			(p≤0,05)
Моделювання	6,33±1,2	6,97±1,14	7,46±1,14*	(p≤0,05)		
Програмування	6,2±1,28	6,70±1,10	5,81±1,10			
Оцінювання результатів	6,13±0,80	5,66±1,09	4,87±1,09*	(p≤0,05)		
Гнучкість	7,14±0,96	6,94±1,25	5,11±1,25*	(p≤0,05)		
Самостійність	3,26±1,15	4,41±1,42	5,89±1,42*	(p≤0,01)		
Загальний рівень саморегуляції	31,30±2,97	34,23±3,65	30,72±3,65			

\* - (p≤0,05)

**Обговорення результатів емпіричного дослідження.** При інтерпретації результатів дослідження ми дотримувалися думки про те, що серед особистісних якостей, які забезпечують успішність діяльності в умовах служби, велике значення надається індивідуальному стилю саморегуляції. Ця якість особистості дозволяє керівникові опанувати свій станом у складні моменти професійної діяльності й дозволяє конструктивно вирішувати різні проблеми.

Феномен стилю саморегуляції виявляється в тому, яким чином людина планує і програмує досягнення життєвих цілей, враховує значущі зовнішні й внутрішні умови, оцінює результати й корегує свою активність для досягнення суб'єктивно прийнятних результатів, в тому, якою мірою процеси самоорганізації розвинені й усвідомлені [4, с.1].

Опитувальник ССП містить 7 шкал, результати за якими наведені в таблиці, а їхня динамічна характеристика - на рисунку. Отримані дані свідчать про різноспрямовані тенденції у вираженості стилів довільної саморегуляції поведінки досліджуваних. На підставі отриманих результатів можемо зробити певні діагностичні висновки щодо процесів саморегуляції офіцерів з різних видів психічної активності. Високими показниками за методикою є показники 8 і вище, низькими – 5 і нижче.

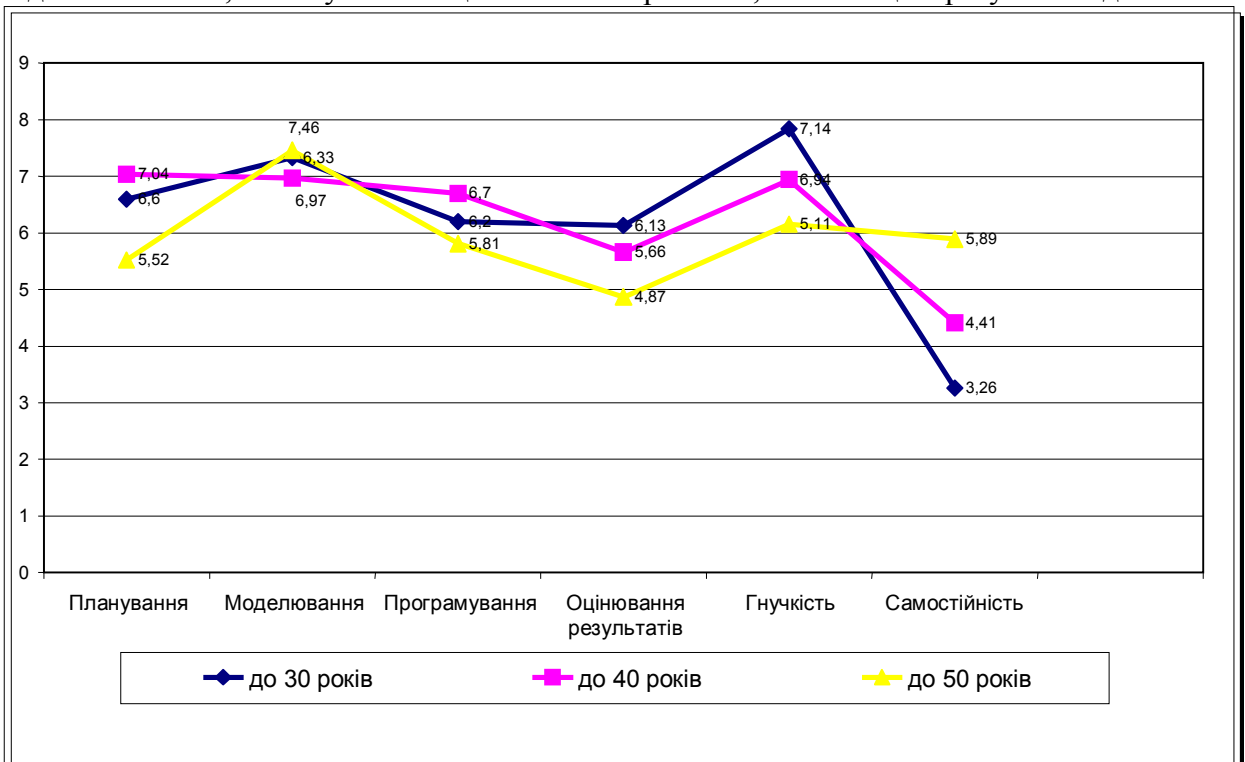
Перейдемо до обговорення результатів дослідження за шкалами опитувальника. *Шкала планування* відображає здатність військового керівника самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з цілепокладання та утримання цілей,

контролювати хід їх виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. В цілому показники за цією шкалою визначають рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності.

Щодо емпіричних даних, то отримані результати свідчать про гетерохронний розвиток цілепокладання в офіцерів на різних етапах професійної діяльності. Високі показники за цією шкалою ( $7,04 \pm 1,20$ ) властиві досліджуваним з вислугою до 20 років і є свідченням того, що у суб'єкта військової діяльності на цьому етапі чітко сформована потреба в усвідомленому плануванні діяльності, плани при цьому реалістичні, деталізовані, ієрархічні, дієві й стійкі, цілі діяльності висувуються самостійно.

Низькі показники за шкалою планування властиві досліджуваним третьої групи з вислугою до 30 років ( $5,52 \pm 1,20$ ). Такі результати є свідченням того, що досліджувані вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі висувуються ситуативно і зазвичай не самостійно. Щодо професійного розвитку, то для більшості офіцерів цей етап у професійному становленні є закріпленням досягнутого, а отже, і потреба в плануванні розвинена слабо, плани можуть часто змінюватися, поставлена мета не має тієї спонукальної сили, що на попередньому етапі.

Показники за шкалою самостійності відображають міру незалежності від думок і оцінок безпосереднього оточення, можливість діяти за відсутності сторонньої допомоги. Отримані дані показують, що рівень самостійності зі збільшенням вислуги років у досліджуваних зростає і на третьому етапі досягає найбільшого значення ( $5,89 \pm 1,42$ ). Така динаміка характеризує розвиненість регуляторної автономності суб'єкта військової діяльності. Наявність високих показників за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності офіцерів, їх здатності самостійно планувати діяльність і поведінку, організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.



Слід зазначити, що показник самостійності має схожі смислові ознаки з показником “рівень прийняття відповідальності”. Чим більше військовий керівник може самостійно планувати, організувати й контролювати роботу з висування мети, тим більшою мірою виявляється його розуміння своєї відповідальності за доручену справу, рівень суб'єктивного контролю. Разом з тим, слід відзначити, що, незважаючи на позитивну динаміку показників,

для молодих офіцерів останні є доволі низькими ( $3,26 \pm 1,15$ ). Досліджувані з такими показниками за шкалою *самостійності* залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани й програми дій розробляються не самостійно, такі досліджувані часто і некритично вчиняють за чужими порадами. За відсутності сторонньої допомоги в таких досліджуваних неминуче виникають регуляторні збої.

Відзначимо, що для здійснення управлінських функцій на високому рівні сформованість такої якості, як самостійність, має особливо високе значення. Недолік самостійності може призвести до несвоєчасності ухвалення рішень в несприятливій ситуації, стереотипних дій тощо. Отримані нами результати також пояснюються тим, що в умовах служби переважає жорсткий адміністративний стиль управління, який виховує зниження ініціативності, активності й самостійності в роботі військовослужбовців. При збереженні такого стилю управління самостійність у працівників слабо стимулюватиметься. Навпаки ж, розвиток ініціативності й самостійності у військового керівника забезпечить не лише ефективне управління, але й підвищення ефективності всієї службової діяльності.

Важливим критерієм сформованості операційно-мисленнєвої компоненти готовності до військово-професійної діяльності є рівень розвитку прогностичних навичок. Показниками для аналізу сформованості даного критерію є показники за шкалами "*програмування*" (як потреба продумувати способи своїх дій для досягнення намічених цілей) і "*моделювання*" (як здатність до виділення значимих умов досягнення цілей в перспективному майбутньому), а також високі показники інтелектуального розвитку.

Необхідно відзначити, що рівень розвитку прогностичних навичок для всіх досліджуваних з різною вислугою достатньо високий, оскільки за шкалою *моделювання* спостерігається поступове зростання для всіх вікових груп, що свідчить про здатність досліджуваних виділяти значимі умови досягнення цілей як в поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що виявляється в адекватності програм дій планам діяльності, відповідності отримуваних результатів прийнятим цілям. Таким чином, за отриманими даними, більшість досліджуваних виявили високий рівень здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Проте, на відміну від шкали "*моделювання*", за шкалою "*програмування*" має місце зниження показників для третьої вікової групи ( $5,81 \pm 1,10$ ), що може свідчити про недостатнє бажання досліджуваних продумувати послідовність своїх дій на цьому етапі професійного життя. Скоріше за все, останні не вважають за потрібне виявляти активність у діяльності, формулювати чітку програму дій, часто стикаються з неадекватною реакцією на отримані результати, а отже, і не виявляють бажання при цьому вносити зміни до програми дій, діючи старим способом.

Наступним показником, який розкриває особливості мислення, є "*гнучкість*", як здатність швидко знаходити нові рішення при непередбачуваній зміні обстановки, критичність думки. Показник гнучкості є важливим при реалізації функції планування, який визначає, що план не повинен вказувати на жорсткі дії там, де цей крок залежатиме від невідомих доки обставин. Тож важливим при плануванні є дотримання установки на диференціацію завдань у зв'язку з необхідністю протистояти повсякденній рутині.

Рівень сформованості регуляторної *гнучкості* є не однаковим на різних етапах професійного становлення досліджуваних. Високі показники за шкалою "*гнучкість*" показали тільки офіцери першої групи ( $7,14 \pm 0,96$ ). Отримані дані свідчать про достатню пластичність регуляторних процесів у молодших офіцерів, здатність останніх перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов, які постають при виникненні непередбачених обставин. Досліджувані легко перебудовують плани й програми виконавчих дій і поведінки, здатні швидко оцінити

зміну значимих умов і перебудувати програму дій. У другій ( $6,94 \pm 1,25$ ) і третій ( $5,11 \pm 1,25$ ) груп спостерігається зниження показників порівняно з першою групою, що свідчить про зниження гнучкості регуляторики. Така динаміка показників за шкалою гнучкості свідчить про те, що на перебіг процесів регуляції суттєвий вплив мають умови праці (обстановки) і спосіб життя офіцерів. У таких умовах, незважаючи навіть на сформованість процесів регуляції, досліджувані з часом перестають адекватно реагувати на ситуацію, своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробляти програму дій, виділяти значимі умови, оцінювати розбіжності в отриманих результатах з метою діяльності і вносити необхідні зміни.

Для діагностики професійної самооцінки необхідно проаналізувати дані досліджуваних за шкалою *“оцінювання результатів праці”*, як адекватність оцінки себе і результатів своєї діяльності. Отримані результати свідчать, що для досліджуваних спостерігається поступове зниження показників на всіх етапах професійної діяльності (таблиця). Так, для офіцерів першої групи ці показники є найвищими ( $6,13 \pm 0,80$ ), що характеризує переконаність досліджуваних про те, що в них достатньо чітко сформовані, з одного боку, потреба, а з іншого – стійкі суб'єктивні критерії оцінки успішності досягнення результатів.

Проте зі збільшенням професійного стажу спостерігається зниження показників самооцінки. Сутність самооцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини в тому, що професійна діяльність має заохочуватися, викликати позитивні переживання значущості своєї праці, відповідальності, прагнення до підвищення результатів праці, кваліфікації, особистісного розвитку тощо. Таким чином, поступове зниження показників за шкалою *“оцінювання результатів праці”* свідчить про зниження ролі *“мотивуючого потенціалу праці”* в процесі професійного становлення офіцерів, тим самим забезпечує міцний зворотний зв'язок з останніми стосовно ефективності їх роботи. Все це призводить до того, що суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, військовослужбовці не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки, що веде до погіршення якості результатів праці.

Оцінка результатів тесту в цілому показує, що загальний рівень довільної саморегуляції офіцерів є в межах середніх значень. З достатньою вірогідністю можна стверджувати, що виявлені результати на шляху професійного становлення суб'єкта військово-професійної діяльності свідчать про достатню усвідомленість і взаємозв'язок регуляторних ланок у загальній структурі індивідуальної регуляції. Досягнення особистих та професійних цілей на шляху професійного становлення суб'єкта військової діяльності значною мірою відбувається усвідомлено.

Разом з тим, ураховуючи спад динаміки показників на різних етапах професійної діяльності, насамперед на третьому, слід відзначити, що існує потреба в подальшому розвитку навичок свідомої саморегуляції поведінки й діяльності досліджуваних з метою зменшення залежності від впливу безпосереднього середовища та ситуації. Чим вищий загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше суб'єкт військової діяльності опановує новий вид активності, упевненіше відчуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільнішими є його успіхи в звичайних видах діяльності. Тому успішність опанування нового виду діяльності значною мірою буде залежати від відповідності стилевих особливостей регуляції і вимог виду активності, що освоюється. Підбиваючи підсумки проведеного дослідження, можемо зробити наступні **висновки**:

1. Досягнення цілей військово-професійної діяльності передбачає комплексне розв'язання задач щодо формування в офіцерів уміння визначати мету, свідомо планувати та програмувати свою діяльність, адекватно оцінювати себе та результати своєї діяльності.

2. Важливими чинниками є й уявлення про систему внутрішньозначимих умов, їх деталізованість, адекватність і усвідомленість про специфіку професійного спілкування.

3. Активне ставлення до ситуацій, пов'язаних з досягненням успіху в діяльності, буде сприяти розвитку здатності перебудовувати систему саморегуляції відповідно до змін зовнішніх та внутрішніх умов діяльності, самостійності у плануванні, програмуванні та оцінюванні її результатів, здатності керувати власними емоціями, розуміти емоційні прояви інших людей, співчувати та співпереживати їм.

4. Удосконалення навичок саморегуляції сприятиме запобіганню виникненню в офіцерів занадто прагматичного ставлення до планування свого життя, підвищеного прагнення до самоконтролю, формуванню гіперінтернальних уявлень, розвитку напруженості та тривожності.

5. Розроблення та впровадження в систему професійної підготовки офіцерів необхідних програм розвитку соціально-психологічних компетенцій допоможе суб'єкту військової діяльності у проясненні своїх життєвих планів та перспектив на майбутнє.

**Список літератури:** 1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 301 с. 2. *Конопкин О.А.* Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12. 3. *Максименко С.Д.* Особистість: прогноз розвитку і життєвий шлях: [Про проблеми прогнозування психологічного розвитку] // Психолог. – 2006. – № 7. – С. 5–10. 4. *Моросанова В.И., Коноз Е.М.* Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С.118–124. 5. *Носков В.И.* Психологічні засади формування творчої особистості професіонала / В.И. Носков // Психологічні проблеми формування особистості фахівця: Зб. наук. пр. / За ред. Ю.Б. Максименка. – Донецьк, 2005. – С. 46–28. 6. *Осьодло В.И.* Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / В.И. Осьодло // Матеріали наук.-практ. конф. „Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: в особливих умовах” (16-17 березня 2010 р.). – Харків: ХНУВС, 2010. – С.51–56. 7. *Осьодло В.И.* Критерії суб'єкта військово-професійної діяльності / В.И. Осьодло // Право і безпека. – 2009. –№2. – С. 228–233.

**Bibliography (transliterated):** 1. *Abul'hanova-Slavskaja K. A.* Strategija zhizni / K.A. Abul'hanova-Slavskaja. – M.: Mysl', 1991. – 301 s. 2. *Konopkin O.A.* Psihicheskaja samoreguljacija proizvol'noj aktivnosti cheloveka (strukturno-funkcional'nyj aspekt) / O.A. Konopkin // Voprosy psihologii. – 1995. – № 1. – S. 5–12. 3. *Maksymenko S.D.* Osobystist': prognos rozvytku i zhyttjevyj shljah: [Pro problemy prognozuvannja psyhologichnogo rozvytku] // Psyholog. – 2006. – № 7. – S. 5–10. 4. *Morosanova V.I., Konoz E.M.* Stilevaja samoreguljacija povedenija cheloveka // Voprosy psihologii. – 2000. – № 2. – S.118–124. 5. *Noskov V.I.* Psyhologichni zasady formuvannja tvorchoi' osobystosti profesionala / V.I. Noskov // Psyhologichni problemy formuvannja osobystosti fahivcja: Zb. nauk. pr. / Za red. Ju.B. Maksymenka. – Donec'k, 2005. – S. 46–28. 6. *Os'odlo V.I.* Struktura ta osobystisni determinanty profesijnoi' samorealizacii' sub'jekta / V.I. Os'odlo // Materialy nauk.-prakt. konf. „Social'no-psyhologichne zabezpečennja pravoohoronnoi' dijalnosti: v osoblyvyh umovah” (16-17 bereznja 2010 r.). – Harkiv: HNUVS, 2010. – S.51–56. 7. *Os'odlo V.I.* Kryterii' sub'jekta vijs'kovo-profesijnoi' dijalnosti / V.I. Os'odlo // Pravo i bezpeka. – 2009. –№2. – S. 228–233.

В. И. Оседло

**ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА В ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье рассмотрены проявления стилевых особенностей произвольной саморегуляции поведения субъекта в военно-профессиональной деятельности. Эмпирически обнаружены особенности сознательной саморегуляции офицеров в процессе профессионального становления.

V. Osyodlo

**FEATURES OF SELF-REGULATION OF CONDUCT OF SUBJECT IN MILITARY-PROFESSIONAL ACTIVITY**

In the article the displays of stylish features of arbitrary self-regulation of conduct of subject are considered in military-professional activity. Empiric found out the features of conscious self-regulation of officers in the process of the professional becoming.

*Стаття надійшла до редакційної колегії 12.07.2010*