

УДК 159.9:[378.6:351.74(477)]

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КУРСАНТСЬКОГО КОЛЕКТИВУ НА НАВЧАЛЬНОМУ КУРСІ ВНЗ МВС УКРАЇНИ

Червоний П. Д., к. пед. н., старший викладач кафедри педагогіки та психології

Харківський національний університет внутрішніх справ

Гіренко С. П., к. пед. н. доцент, заступник декана факультету № 2

Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті розглянуто особливості формування курсантського колективу, психологічний вплив керівника навчального курсу на ефективність службової діяльності курсантів. Здійснено теоретичний аналіз поняття групи, колективу, представлено сучасні дослідження формування колективу. Ефективність формування курсантського колективу пов'язана з підвищенням ролі таких ресурсів керівника, як знання та здібності. Збільшення останніх є одним із пріоритетних напрямів життєдіяльності курсантського колективу.

***Ключові слова:** курсантський колектив, формування колективу, ефективне управління, процес створення курсантського колективу, специфічні умови навчання.*

В статье рассмотрены особенности формирования курсантского коллектива, психологическое воздействие руководителя учебного курса на эффективность служебной деятельности курсантов. Проведен теоретический анализ понятия группы, коллектива, представлены современные исследования формирования коллектива. Эффективность формирования курсантского коллектива связана с повышением роли таких ресурсов руководителя, как знания и способности. Увеличение последних является одним из приоритетных направлений жизнедеятельности курсантского коллектива.

Ключевые слова: курсантский коллектив, формирование коллектива, эффективное управление, процесс создания курсантского коллектива, специфические условия обучения.

Chervoniy P. D., Girenko S. P. FEATURES OF POLICE CADET'S COLLECTIVE FORMING AT THE EDUCATIONAL COURSE OF HIGH SCHOOL OF MIA OF UKRAINE

The article is devoted to theoretical aspects of problem of police cadet's collectives development. There showed the psychological influence of the chief of the training course on the effectiveness of the police cadet's work. The prospects for the effectiveness of the formation of a cadet team are related to the increased role of such resources of chief' personality as knowledge and ability. The increase of the latter is one of the priority directions of the life of the cadet's team.

Key words: police cadet's collective, development of the collective, effective management, the process of creating a cadet's collective, specific learning conditions.

Постановка проблеми. Процес реформування правоохоронної системи України має на меті створення принципово нової системи стосунків не тільки між громадянами та працівниками поліції, а й між самими працівниками поліції, керівниками та підлеглими. Підготовка до служби в Національній поліції України, на наш погляд, значною мірою залежить не тільки від фахової підготовки курсанта, а й від уміння керівників навчальних курсів формувати ефективний курсантський колектив, так як курсант після закінчення ВНЗ МВС України в подальшому здійснює службову діяльність у службовому колективі, тісно взаємодіє з працівниками підрозділу.

В умовах перехідного періоду від органів внутрішніх справ України до Національної поліції України підвищуються вимоги до рівня психологічного залучення працівника поліції до спільної службової діяльності, тому виникає необхідність у формуванні ефективного службового колективу працівників

поліції. Існує багато тренінгових програм щодо формування команд, розвитку лідерських якостей, однак не приділяється достатньої уваги формуванню колективу. Звісно, що команда – це ще не колектив. Команда – це тимчасова або постійна організаційна одиниця для виконання певних завдань, службових обов'язків чи будь-яких робіт [11, с. 365]. Нині проводяться семінари-тренінги для працівників поліції, які вперше призначаються на керівні посади, за такими темами: «Розвиток лідерських якостей у процесі формування професійних компетентностей керівників», «Формування позитивного іміджу керівника. Комунікація з громадськістю, органами влади та місцевого самоврядування», однак темі формування службового колективу не приділяється достатньої уваги, що, на наш погляд, може негативно впливати на працездатність підрозділу.

Формування такого колективу – це розгортання соціально-психологічного потенціалу працівників поліції і особистості, створення повноцінного образу життя службової групи, де особистість формується, розвивається та проявляє себе. Умови, в яких здійснюється взаємодія членів колективу, впливають на їх спільну службову діяльність, на задоволення процесом та результатом служби. Теоретична актуальність нашого дослідження полягає в тому, що у нинішніх умовах виникає необхідність теоретичного переосмислення поняття формування курсантського колективу у ВНЗ із специфічними умовами навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розуміння проблем формування колективу зробили такі вітчизняні педагоги та вчені, як О. І. Амоша, А. М. Колот, Л. С. Лісогор, А. С. Макаренко, М. В. Семикіна, Л. І. Уманський та інші вітчизняні вчені [1, 5, 6, 7, 10]. Серед зарубіжних вчених питання формування колективу як основи ефективного управління персоналом досліджували П. Друкер, Б. Твис, та ін. [3, 12]. Щодо визначення поняття колективу психолог А. Г. Ковальов стверджує, що таким є група людей, які співпрацюють один з одним. Без співпраці та взаємодопомоги немає і не може бути колективу, не може бути спільності [4, с. 18]. Точний і стислий у

визначенні колективу В. П. Ратніков. Ним сформульовано визначення, згідно з яким колектив є соціальною спільністю, заснованою на колективності [9, с. 120].

Фундатор теорії та практик у царині формування дитячих колективів А. С. Макаренко визначив, що колектив – це цілеспрямований комплекс особистостей, організованих, які володіють органами колективу. А там, де є організація колективу, там є органи колективу, уповноважені особи, довірені колективу, і питання стосунків товариша до товариша – це відповідальна залежність. Не можна уявити собі колектив, якщо взяти просто суму окремих особистостей... Це не просто збори, не просто група індивідумів, які взаємодіють. Колектив – це соціальний живий організм [7, с. 207].

Постановка завдання. Висвітлення та узагальнення теоретичних, не ідеологічних а пізнавальних підходів щодо формування колективу, виявлення особливостей формування курсантського колективу як основи ефективної службової діяльності у ВНЗ МВС України, підвищення рівня професійної підготовленості керівників навчальних курсів щодо формування колективу, їх авторитетності та впливовості на загальний морально-психологічний клімат у підпорядкованому підрозділі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згуртований курсантський колектив виникає не одразу. У своєму становленні він залежить від умінь і навичок формування колективу самих командирів та керівників навчальних курсів. Це тривалий процес становлення, який розпочинається з «курсів молодого бійця» на першому курсі, однак не завершується святковим випуском, врученням дипломів та лейтенантських погонів – якщо цей процес правильно організований і втілений, то він триває протягом усієї служби. Однак дуже часто становлення буває непростим, тернистим і не завжди успішним.

Це залежить від:

- обставин, що впливають на формування будь-якого колективу;
- знань, умінь і досвіду керівника навчального курсу з формування курсантського колективу;

- рівня розвитку організаторських та управлінських якостей керівників навчальних курсів;
- розчарувань у курсантів, які виникають після вступу до ВНЗ із специфічними умовами навчання.

Формування курсантського колективу має свої особливості. Він формується не за симпатіями чи інтересами, а з тих курсантів, яких відібрали рекрутингові служби, які пройшли професійний відбір та склали іспити на певні факультети. Із таких курсантів сформували навчальні групи та навчальні курси.

Ми проаналізували теоретичні підходи щодо формування колективу з груп у наукових джерелах і отримали такі теоретичні дані.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови вказано, що група – це сукупність осіб, об'єднаних спільною метою, ідеєю, працею [2, с. 264].

У сучасному тлумачному психологічному словнику зазначається, що група - це обмежена розміром спільність людей, яка виділяється або яку виділяють із соціального цілого за певних ознак [13, с. 81]. У даному випадку навчальна група є «формальною групою, офіційною, це реальна соціальна спільність, що має юридично фіксований статус, члени якої в умовах суспільного розподілу праці об'єднані соціально заданою діяльністю» [13,с. 85].

Виникає необхідність формування курсантського колективу із першокурсників, різних за характером, звичками і вихованням. Це здійснюється за допомогою групоутворення. Це перетворення в ході спільної діяльності реальної людської спільності в об'єднання взаємодіючих і взаємозалежних осіб – групу певного рівня розвитку [13, с. 85]. Стадія групоутворення – колективотворення – перетворення групи в колектив, перехід групи в ході спільної соціально цінної діяльності від низького до більш високого рівня розвитку. Процеси колективотворення супроводжуються такими соціально-психологічними феноменами: 1) підвищення згуртованості та єдності

колективу; 2) формування колективістських норм поведінки і взаємин [13, с. 202].

Отже, із груп курсантів першокурсників формується колектив. Цей процес може бути тривалим, а може і не завершитись, тому що повною мірою залежить від умінь і навичок керівника навчального курсу. У цьому контексті необхідно звернутися до визначення поняття «колектив». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови ми знаходимо таке визначення: колектив – це сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, або група людей, зв'язаних спільною працею в одній організації, установі, на підприємстві тощо [2, с. 553].

Відмінність колективу від інших видів груп полягає у наявності в ньому особливих взаємин, які не спостерігаються в інших групах, а саме: колективістичної ідентифікації, колективістичного самовизначення, ціннісно-орієнтаційної єдності. Колектив створює найсприятливіші умови для всебічного розвитку особистості [8, с. 170].

За теорією параметричної концепції малих груп і колективів О. В. Чернишова та С. В. Саричева, група, яка виконує соціально цінну діяльність та має високі оцінки структури, може називатися колективом за станом, а якщо вона має високі стійкі оцінки, то може називатися колективом за властивостями. Розвиток групи здійснюється за таким вектором – від групи-конгломерату (крайня нижня точка колективу, до якого входять раніше незнайомі люди) до групи-континууму (крайня верхня точка колективу) [14]. За їх теорією формування колективу проходить наступні етапи: група-конгломерат; група номінальна (створення «первинного колективу»); група-асоціація (перші ознаки колективоутворення); група-кооперація, яка включає три рівні; рівень автономності групи; колектив.

Ще на стадії групи-конгломерату виникають протиріччя у формуванні курсантського колективу. До них належать:

1) уявлення між керівниками навчальних курсів та курсантами про мету курсантського колективу. Якщо це уявлення збігається, чітке, ясне і відповідає

внутрішнім переконанням та прагненням, то курсанти готові заради досягнення мети повністю чи частково відмовитися від свободи рішень та вчинків і підкоритися вимогам;

2) протиріччя між ефективною організацією та позитивною оцінкою результатів діяльності колективу. Якщо колектив досяг певних успіхів у процесі спільної роботи, то необхідно про це говорити й заохочувати. Таким чином курсанти впевнюються один в одному, група стає колективом, члени якого з ентузіазмом налагоджуватимуть співпрацю;

3) протиріччя між вивченням та застосуванням психологічної і соціально-психологічної сумісності членів колективу. Основу першої складають відповідні особисті психологічні особливості та темперамент курсантів, оскільки кожен із них має свої достоїнства і недоліки; в основі другої – відповідність професійним та моральним якостям, навчання та проживання в гуртожитку осіб різної статі.

Курсантський колектив формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер служби, дисциплінованість та організація навчання) і зовнішніх факторів (демографічні особливості, юридичні та моральні норми суспільства, етичні норми, традиції регіону).

Наступною ланкою колективної діяльності є службовий колектив, коли після закінчення ВНЗ МВС України курсанти розподіляються до підрозділів, входять на посаду та продовжують службу. Під поняттям «службовий колектив» розуміється свідоме об'єднання людей на ґрунті спільної діяльності для досягнення поставлених цілей.

Виокремлюють три рівні розвитку службового колективу.

Перший, початковий рівень розвитку колективу, – кооперація, який характеризується наступним. Колективу поки немає. Велика роз'єднаність інтересів, немає єдності думок, цілі діяльності групи не прийняті як особисті. Не склалися ще чітко міжособистісні взаємини, не визначились ділові, емоційні і неформальні лідери. Керівник навчального курсу ще не завоював авторитету.

Нерідкі порушення службової дисципліни, різне ставлення до служби і розпоряджень керівника.

Другий, проміжний рівень розвитку службового колективу, – поляризація. Курсанти ще роз'єднані, але з'являється актив групи. Свідома група не тільки підтримує вимоги керівника навчального курсу, але і пред'являє їм до курсантів. Окремі угруповання можуть протидіяти керівнику, перебувати в складних відносинах з активом. Тут головна роль у формуванні колективу надається керівнику навчального курсу, якщо цей тонкий момент буде упущений, може бути втрачена можливість створення колективу, якщо проникливий керівник втрутиться в міжособистісні стосунки, вживе заходів щодо групоутворення, з'явиться тенденція до консолідації: поступово складаються стійкі товариські й ділові стосунки; формується колективна думка, яка починає відігравати все більшу роль у регуляції життєдіяльності колективу, а конфлікти, які виникають найчастіше, продуктивно розв'язуються. Тактика керівника тепер повинна змінюватися: свої вимоги він може проводити через активне ядро, однак періодично здійснювати особистий контроль. Поряд із категоричною формою вимог слід використовувати непрямі вимоги у вигляді рекомендацій, поради або нагадування; надавати більше довіри, особливо до тих, хто заслужив її; об'єктивно оцінювати і заохочувати підлеглих без пристрасей і публічно, і виносити дисциплінарне стягнення, якщо змога індивідуально.

Третій рівень розвитку службового колективу визначається найбільш високою згуртованістю курсантів, що і дозволяє розглядати його у повному розумінні слова «колектив». Тут пред'являються один до одного високі взаємні вимоги. Ділові відносини стійкі, мають характер співробітництва і взаємодопомоги. Дисципліна свідомо і висока. Здійснюється колегіальне обговорення з повагою до окремої думки і обов'язковим прийняттям колективного рішення. Авторитет формальних лідерів завойований, а неформальних – розподілений таким чином, що члени окремих груп підтримують як всіх лідерів, так і один одного. Керівник делегує значну

частину своїх повноважень, концентруючись на головних управлінських функціях.

Колектив працівників поліції має свою специфіку. Вона полягає в тому, що керівники й співробітники зобов'язані дотримуватись субординації, службової дисципліни та Статуту.

Крім цього, правоохоронна діяльність відноситься до видів суспільно необхідної праці, що пов'язана з екстремальними умовами та елементами ризику для життя.

Професійна діяльність працівників поліції в значній своїй частині протікає в службовому колективі, тому для працівників поліції особливо важливе значення мають взаємини в колективі. Колективи працівників поліції мають суттєві особливості, зумовлені тим, що на них покладені завдання безпосередньої охорони законності й правопорядку, захисту прав і свобод людини і громадянина, боротьби зі злочинами та іншими правопорушеннями. Тому до членів даних колективів висувуються особливі вимоги. Так, наприклад, працівником поліції може бути тільки людина, здатна за своїми особистими і діловими якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати службові обов'язки.

Одним із найважливіших чинників формування функціонально-рольової структури колективу є, на наш погляд, грамотна діяльність керівника. В силових структурах встановлено принцип єдиноначальності. Єдиноначальність означає, що керівник несе всю повноту відповідальності перед державою і вищестоящими органами Національної поліції України за виконання завдань, покладених на нього орган чи підрозділ. Керівники поліції наділені також відповідними правами, які дозволяють їм оперативно керувати підлеглими підрозділами та працівниками, вирішувати кадрові питання. Керівник несе всю повноту відповідальності за особовий склад. Особливе значення для офіцера керівника мають вольові якості. Важливе значення для керівника має контактність – товариськість, інтерес до життя курсантів, здатність побудувати довірливі стосунки з ними, вислуховувати, розуміти і переконувати їх,

здатність поглянути на проблему очима іншого. Важливою психологічною характеристикою є також стресостійкість – інтелектуальна і емоційна захищеність у проблемних ситуаціях, самовладання і тверезість мислення при прийнятті індивідуальних і колективних рішень. Серед ділових якостей виокремлюємо вміння бачити перспективу, розставляти пріоритети на службі, на підставі вивчення особистих якостей курсантів призначати молодших командирів, старост груп, курсантський актив, піти на виправданий ризик, своєчасно приймати рішення, делегувати повноваження, відстоювати інтереси свого колективу.

По відношенню до керівників навчальних курсів курсантський колектив є об'єктом та інструментом виховання, по відношенню до курсантів – він сфера їх життя, сфера особистісного і професійного самоствердження, творчого самовираження. Методика формування курсантського колективу включає в себе чіткість вимог до курсантів і вміле їх пред'явлення, дотримання обіцянок, підбір та виховання активу, організацію системи перспектив у спільній службовій та навчальній діяльності, створення та розвиток позитивних традицій.

Висновки до основного матеріалу дослідження. Таким чином, навички керівника навчальних курсів із формування курсантського колективу мають особливе значення, бо йому потрібно об'єднати велику кількість курсантів і навчити їх ефективно співпрацювати на загальну мету в атмосфері співробітництва. Також організаційна робота полягає в доборі активу груп, розподілі повноважень молодших командирів та старост груп, обговоренні проблем, проведенні дискусій, аналізі ходу і результатів роботи та навчання, забезпеченні зворотного зв'язку з курсантами та командирами груп.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Амоша О. І. Інноваційний шлях розвитку України: проблеми та рішення / О. І. Амоша // Економіст, 2005. – № 6. – С. 28 – 32.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і доп.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусель. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

3. Друкер П. Ф. Инновации и предпринимательство. Практика и принципы. – М. : Изд-во «Деловой мир», 1992. – 432 с.
4. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. – 2-е изд., доп. – М. : Политиздат, 1978. - 279 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підруч.] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
6. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : [монографія] / Л. С. Лісогор ; відповід. ред. Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
7. Макаренко А. С. Публичные выступления (1936 – 1939 гг.). Аутентичное издание. Составитель, автор комментариев: Гётц Хиллиг. Серия : Научные публикации в Елецком и Марбургском университетах. – Елец : ЕГУ им. И.А.Бунина, 2012. – 501 с.
8. Психологічна енциклопедія / авт. упор. О. М. Степанов. – К. : «Академвидав», 2006. – 424 с.
9. Ратников В. П. Коллектив как социальная общность / В. П. Ратников. – М. : Изд-во МГУ, 1978. – 234 с. 5.
10. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.
11. Сучасний словник іншомовних слів / Уклали : О. І. Скопченко, Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
12. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс [сокр. пер. с англ. ; авт. предисл. и научн. ред. К. Ф. Пузыня]. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
13. Шапар Б. В. Сучасний тлумачний психологічний словник. – Х.: Прапор, 2005. – 640 с.
14. Чернышев А. С., Сарычев С. В. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития [Электронный ресурс] // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2009. № 11. Режим доступа: [http:// scientific-notes.ru/index.php?page=6&new=11](http://scientific-notes.ru/index.php?page=6&new=11)