

**УДК 159.923**

*Афанасьєва Н.Є., к. психол. н., доцент кафедри загальної психології, УЦЗУ,*

*Світлична Н.О., магістр кафедри загальної психології, УЦЗУ*

## **КОМУНІКАТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ КУРСАНТІВ ТА ОФІЦЕРІВ МНС УКРАЇНИ**

Представлено результати дослідження деяких комунікативних особливостей курсантів та офіцерів МНС України. Виявлено, що деякі комунікативні якості, що є необхідними у професійній діяльності працівників МНС, недостатньо розвинені у досліджених обох груп.

*Ключові слова:* комунікативний процес, професійна комунікативна компетентність.

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність у структурі МНС передбачає спілкування, взаємодію з різними людьми. Враховуючи те, що закінчивши ВНЗ, учорашній курсант стає керівником, який у своїй професійній діяльності повинен вміти правильно та коректно спілкуватись, правильно поставити питання, відповісти, зрозуміти іншого тощо. Також знання про особливості спілкування співробітників МНС дозволять поліпшити процес їх тактичної і практичної підготовки, підвищити професійну етику спілкування і рівень розуміння один одного серед співробітників МНС та громадян.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченням комунікації займалися Ломов Б.Ф., Горелов І.Н., Семіченко В.А., Петровська Л.О., Станкін М.І. та багато інших. У сучасній психологічній науці досить докладно досліджені: структура процесу спілкування, засоби, механізми, соціально-психологічні детермінанти комунікативного процесу, комунікативні бар'єри об'єктивного та суб'єктивного походження, інтерактивні та перцептивні феномени, що виникають у процесі взаємодії між людьми та інше [1; 3; 4]. Але досліджень проблеми комунікативних особливостей співробітників МНС України на сьогодні дуже мало.

**Метою** нашої роботи є виявлення особливостей комунікативної сфери у курсантів та офіцерів системи МНС України.

**Виклад основного матеріалу.** Для досягнення мети дослідження нами використовувалися наступні психодіагностичні методи: опитувальник Кеттелла, методика Томаса, методика Лірі, а також - критерій кутового перетворення Фішера та t-критерій Фішера-Стьюдента для статистичної обробки даних.

У дослідженні приймали участь курсанти та офіцери системи МНС України у кількості 50 чоловік.

Для дослідження рівня розвитку комунікативних якостей у курсантів та офіцерів МНС України ми використовували методику Кеттелла. Але, оскільки метою нашого дослідження є комунікативні особливості, ми обрали лише комунікативний блок цієї методики. Результати дослідження відображені у таблицях 1, 2.

Таблиця 1.

Високі показники за факторами у досліджуваних груп (%)

Фактори	Курсанти	Офіцери	$\phi$	P
A	76	72	0,9	-
E	96	72	1,62	0,05
F	96	68	1,64	0,05
H	76	60	1,45	-
L	88	92	1,09	-
N	76	76	0	-
Q2	60	84	1,64	0,05

Таблиця 2.

Низькі показники за факторами у досліджуваних груп (%)

Фактори	Курсанти	Офіцери	$\phi$	P
A	16	28	0,9	-
E	4	28	1,62	0,05
F	4	32	1,64	0,05
H	24	40	1,45	-
L	12	8	1,09	-
N	16	24	1,19	-
Q2	40	16	1,64	0,05

Представлені в таблицях 1, 2 дані дають можливість стверджувати, що рівень розвитку комунікативних якостей суттєво розрізняється у курсантів та офіцерів МНС України. Нами отримані значущі розходження у показниках таких факторів, як:

Фактор Е. Розходження значущі на  $p \leq 0,05$  рівні за критерієм Фішера. Більш високі показники мають курсанти у порівнянні з офіцерами МНС України. Це означає, що у курсантів більш виражені такі якості, як: домінування, владність, самовпевненість, упертість, конфліктність. Ми вважаємо, що більшою мірою це пов'язано з віковими особливостями, ніж з соціальними умовами діяльності та виховання. Юність – вік максималізму та самовпевненості. З часом ці якості декілька пом'якшуються, людина стає більш обачливою та розсудливою, адекватніше реагує на оточення та ситуацію.

Фактор F. Розходження значущі на  $p \leq 0,05$  рівні за критерієм Фішера. Більш високі показники також мають курсанти у порівнянні з офіцерами МНС України. Це означає, що у курсантів більш виражені такі якості, як: безтурботність, захопленість, неуважність, недбалість. Ми вважаємо, що з віком та досвідом роботи особистість має можливість откоректувати ці якості, бо вони суттєво заважають у спілкуванні з оточуючими та у професійній діяльності.

Фактор Q2. Розходження значущі на  $p \leq 0,05$  рівні за критерієм Фішера. Більш високі показники мають офіцери МНС України у порівнянні з курсантами. Це означає, що у офіцерів більш виражені такі якості, як: спритність, самостійність у прийнятті рішення, відсутність потреби у підтримці іншими людей, незалежність. Ми вважаємо, що професійна діяльність у структурі МНС сприяє виробці саме таких якостей, бо робота у екстремальних та кризових ситуаціях не залишає можливості вагатися у процесі прийняття рішення, при обмелі часу або в ситуаціях, коли від правильних дій залежать життя та здоров'я інших людей.

Таким чином, проведене нами дослідження рівня розвитку деяких комунікативних якостей показало, що курсанти мають більш виражені домінантність, наполегливість, самовпевненість, конфліктність, безтурботність. А офіцери – обачливість, самостійність, впевненість у собі та своїх діях, незалежність від групової оцінки.

Для дослідження особливостей поведінки у конфліктних ситуаціях нами використовувалася методика Томаса. Отримані результати представлені в таблиці 3.

Отримані дані вказують на наявність значущих розходжень ( $p \leq 0,05$  критерієм Фішера) у перевазі такого типу реагування в конфлікті, як суперництво у групі курсантів. Людина, що використовує стиль конкуренції, досить активна й прагне йти до розрішення

конфлікту своїм власним шляхом. Вона не дуже зацікавлена у співробітництві з іншими людьми, але здатна на прийняття вольових рішень. Така людина намагається в першу чергу задовольнити власні інтереси на шкоду інтересам інших, змушуючи інших людей приймати рішення її проблеми. Для досягнення мети вона використовує свої вольові якості, якщо її воля досить сильна, то їй це вдається.

Таблиця 3.

Виявлені типи поведінки у конфлікті у курсантів та офіцерів МНС (%)

Тип поведінки	Курсанти	Офіцери	$\varphi$	P
1. Суперництво	28	8	1,59	0,05
2. Співробітництво	16	34	1,52	-
3. Компроміс	24	38	1,38	-
4. Запобігання	18	16	0,37	-
5. Пристосування	14	4	1,38	-

Суперництво може бути ефективним стилем у тому випадку, коли людина має певну владу. Вона знає, що її рішення або підхід у даній ситуації правильні й має можливість наполягати на них. Однак це, імовірно, не той стиль, що хотілось би використовувати в особистих відносинах. Якщо є необхідність ладити з людьми, цей стиль не є ефективним, бо стиль конкуренції може викликати в них почуття відчуження. А якщо людина застосовує такий стиль у ситуації, у якій вона не має достатньої влади, наприклад, коли по якомусь питанню її точка зору розходиться з точкою зору начальника, вона може «обпалитися».

Ми вважаємо, що перевага стилю конкуренції у курсантському середовищі пов'язана з групою факторів. По перше це – вікові особливості. Юнацький вік є віком остаточного становлення всіх особистісних структур, але доки цей процес не закінчений, людина експериментує з різними типами поведінки, активно відстоює своє право на самостійність.

По друге це – образ життя, тобто життя у суто чоловічому оточенні закономірно викликає суперницькі тенденції у спілкування між юнаками.

По третє це – специфіка навчання та діяльності у структурі МНС України, тобто у багатьох випадках необхідно бути кращім, найрозумнішим, найсильнішим, найрішучим та інше, що й викликає здорову конкуренцію між курсантами.

У працівників МНС, що мають досвід практичної роботи, ці тенденції суттєво згладжені, на перший план виходять більш значущі речі, наприклад, вміння знайти спільну мову з будь-яким співрозмовником, уступити в конфліктній ситуації, щоб не постраждали інші люди, інтереси справи ставити вище власних, егоїстичних інтересів.

Таким чином, дослідження переважаючих стилів поведінки у конфлікті показало, що домінуючим стилем реагування у курсантів є суперництво, а у офіцерів МНС України – співробітництво та компроміс.

Для дослідження самооцінки комунікативних якостей нами використовувалася методика Лірі. Результати представлені у таблиці 4.

Представлені результати вказують на наявність значущих розходжень у деяких самооцінках комунікативних якостей курсантами та офіцерами МНС України. А саме: наявність егоїстичності у собі частіше визнають курсанти (розходження значущі на  $p \leq 0,05$  рівні за  $t$ -критерієм Фішера-Стьюдента). Це означає, що досліджувані цієї групи частіше прагнуть бути над всіма, але одночасно осторонь від усіх, самозакохані, розважливі, незалежні, себелюбні. На відміну від офіцерів, у яких ці якості виражені значно менш. Ми вважаємо, що це пов'язано з певним життєвим досвідом та досвідом професійної діяльності. Тобто така якість, як егоїстичність при певних обставинах може бути скорегована оточенням та умовами діяльності, якщо в цьому є необхідність.

Таблиця 4.

Показники самооцінки комунікативних якостей у досліджуваних  
( $\bar{X} \pm \sigma$ )

Уявлення про себе	Курсанти	Офіцери	t	p
Авторитарність	10,0±0,98	8,3±0,89	0,5	-
Егоїстичність	8,6±0,9	6,6±0,86	3,5	0,05
Агресивність	7,45±0,87	5,6±1,19	1,9	-
Підозрілість	7,8±0,87	6,1±0,88	1,5	
Підкореність	5,0±1,07	7,5±0,87	4,7	0,05
Залежність	6,4±0,86	9,0±0,93	6,5	0,05
Співробітництво	8,5±0,9	9,0±0,93	0,5	-
Альтруїстичність	8,2±0,89	7,6±0,87	0,6	-

Наявність підкореності значно частіше визнають у собі офіцери МНС України у порівнянні з курсантами (розходження значущі на

$p \leq 0,05$  рівні за t-критерієм Фішера-Стьюдента). Це означає, що досліджувані цієї групи покірні, схильні до самоприниження, слабовільні, схильні уступати всім і у всьому. Ми вважаємо, що це негативна оцінка власних комунікативних якостей і пов'язана вона зі специфічними умовами діяльності, а також системою управління в підрозділах МНС України. Людина, що вважає себе підкореною не може ефективно працювати та бути успішною у багатьох ситуаціях діяльності. Оцінювання власної особистості таким чином потребує спеціального психотерапевтичного втручання.

Залежність, як властивість особистості, також значно частіше відмічають у себе офіцери МНС (розходження значущі на  $p \leq 0,05$  рівні за t-критерієм Фішера-Стьюдента). Це означає, що досліджувані цієї групи у деяких ситуаціях невпевнені у собі, мають певні страхи, побоювання, тривожаться з різних приводів, тому залежать від інших, від чужої думки та волі. Ми вважаємо, що ця якість пов'язана з попередньою, також є негативною, знищуючою ефективність праці та спілкування й потребує спеціального психотерапевтичного втручання.

Таким чином, проведене нами дослідження самооцінки деяких комунікативних якостей показало, що у курсантів виражені такі якості, як авторитарність, егоїстичність, співробітництво та альтруїстичність. У офіцерів – авторитарність, залежність та співробітництво.

**Висновки.** Деякі види професійної діяльності настільки тісно пов'язані зі спілкуванням з людьми, що потребують формування професійної комунікативної компетентності. До таких видів діяльності належить діяльність у системі МНС. Спілкування з людьми у екстремальних та кризових ситуаціях потребує від співробітників МНС наявності особливих рис та якостей особистості та комунікативних якостей. Одним з головних завдань психологічної служби МНС України є формування професійної комунікативної компетентності шляхом використання спеціальних соціально-психологічних програм.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Жуков Ю.М., Петровская Л.А. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: МГУ, 1990. – 104 с.
2. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. – Л.: ЛГУ, 1990. – 208 с.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991. – 194 с.
4. Станкин М.И. Психология общения. – М.: МПСИ, 1996. – 296 с.