

девушек старшего школьного возраста и ее возможности в диагностике и профилактике склонности к девиантно-сексуальному поведению : автореферат дисс. на соискание канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Т. Ф. Новосельцева. – Казань. – 2006. – С. 8.

4. Яковлева А. А. Социальный контроль проституции в современной России: автореферат на соискание канд. социол. наук : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» / А. А. Яковлева. – СПб. – 2005. – 29 с.

УДК 159.942

*Литвиненко Д.М., старший психолог сектору кадрового забезпечення
Дзержинського РВ ХМУ ГУМВС України в Харківській області*

ОСОБЛИВОСТИ ЦІННІСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ОВС В АСПЕКТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ З ПІДЛЕГЛИМИ

В статті розглянутий сучасний стан наукової розробленості феномену психологічної сумісності людей у спільній діяльності. Представлені та проаналізовані результати емпіричного дослідження структури ціннісних ставлень до професійно-важливих понять керівників підрозділів ОВС з різним статусним положенням в колективах. Показані відмінності у структурі ставлень успішних та неуспішних керівників підрозділів ОВС.

Ключові слова: ціннісно-смилова сфера, керівництво, підрозділи МНС, психологічна сумісність.

В статье рассмотрено современное состояние научной разработанности феномена психологической совместимости людей в совместной деятельности. Представлены и проанализированы результаты эмпирического исследования структуры ценностных отношений к профессионально-важным понятиям руководителей подразделений ОВД с разным статусным положением в коллективах. Показаны отличия в структуре отношений успешных и неуспешных руководителей подразделений ОВД.

Ключевые слова: ценностно-смысловая сфера, руководство, подразделения МЧС, психологическая совместимость.

Постановка проблеми. Колективний характер праці в міліцейських підрозділах обумовлює особливу актуальність проблеми психологічної сумісності працівників ОВС. Зміни, які відбуваються у штатній структурі міліції, загострюють потребу забезпечення ефективності взаємодії працівників ОВС на основі відповідності їх індивідуальних характеристик вимогам спільної професійної діяльності. Визначення та підсилення психологічної сумісності персоналу в умовах виконання спільних оперативно-службових завдань є перспективним шляхом підвищення ефективності здійснення працівниками ОВС професійної діяльності, зміцнення дисципліни і законності в колективах.

Центральним принципом організації служби в ОВС є єдиноначальність, тому роль керівника у забезпеченні ефективної діяльності колективів міліції безсумнівно є визначальною. Поряд із забезпеченням об'єктивних показників діяльності колективів ОВС, керівники несуть відповідальність за якість виховної та соціально-психологічної роботи з підлеглими працівниками.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В дослідженнях А.Я. Анцупова, Л.М. Балабанової, О.М. Бандурки, В.І. Барка, С.П. Бочарової, І.О. Віденєєва, І.В. Жданової, О.В. Землянської, П.В. Макаренка, Н.Е. Мілорадової, Г.В. Попової та інших, проаналізовані різні аспекти взаємодії керівників з підлеглими в системі органів внутрішніх справ. Показано, що індивідуально-психологічні особливості керівників опосередковують рівень та структуру конфліктності в колективі, особливості неформальних відносин, задоволеність працею та взагалі ефективність колективу ОВС як групового суб'єкта діяльності.

На нашу думку, актуальними є також питання сумісності між керівниками та працівниками ОВС у невеликих колективах, члени яких тісно взаємодіють між собою і знаходяться в однакових умовах. До таких слід віднести колективи окремих служб кримінальної міліції (підрозділи карного розшуку, БНОН, ДСБЕЗ, КМСД), підрозділів міліції спеціального призначення (Грифон, Сокіл) та інші.

Мета дослідження полягала у вивченні зв'язків неусвідомлюваного ставлення керівників ОВС до професійно-важливих понять та успішності їх управлінської діяльності в колективах.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні взяли участь 5 колективів (від 6 до 10 працівників) Управління Державної служби по боротьбі з економічними злочинами ГУМВС України в Дніпропетровській області, загалом 51 працівник та 5 керівників.

На першому етапі дослідження було проведено соціометричне вивчення всередині колективів, за результатами якого виявлено статусне положення керівників за діловими та особистісними якостями.

Для встановлення особливостей ціннісно-смислової сфери керівників був використаний розроблений О.В. Кострікіним на основі методики І.Л. Соломіна «Колірні метафори» контрольний список прикметників, який містить 56 понять з різних сфер життя: 1) Робота: колектив, управління, мої підлеглі, обов'язки, кар'єра, клієнти, конкуренція, начальник, моя професія, труд, робота, освіта; 2) Фінанси: заробіток, фінансове благополуччя, фінанси; 3) Люди: моя матір, мій батько, дружина, діти, моя дитина, друг, люди; 4) Емоційні поняття: роздратування, сум, виснаження, хвороба, гнів, страх, радість, задоволення, любов, невдача, неприємності, загроза, конфлікт, успіх, свобода, повага; 5) Его-блок: Я-реальний, Я-ідеальний, цікаве заняття, захоплення; 6) Час: минуле, теперішнє, майбутнє; 7) Абстрактні поняття: переміни, знання, спілкування, інформація,

мистецтво, творчість, реклама, влада; 8) Дім: сім'я, домашнє господарство, дім. Опитуваним спочатку було запропоновано проасоціювати кожне з цих понять із кольором будь-якої картки зі стандартного 8-карткового набору Колірного тесту ставлень (Є. Бажин, О. Еткінд). Потім, через достатній проміжок часу, опитувані виконували типову розкладку КТС двічі. Нами були використані результати другої серії.

В ході статистичної обробки були побудовані матриці даних із рангових позицій колірних асоціацій понять. До отриманих матриць був застосований ієрархічний кластерний аналіз перемінних та побудовані відповідні дендрограми.

Проведене соціометричне вивчення дало змогу виявити статусне положення досліджуваних керівників (таблиця 1). Із наведеної таблиці видно, що з п'яти керівників два мають загалом високий статус (Ш. і П. – по п'ять позитивних виборів), два оцінені підлеглими негативно (Б. і С. – сім та шість негативних виборів відповідно) та один має невизначене статусне положення в колективі (К. – один негативний вибір). Керівники Ш. і П. із загалом високим статусом розглядались нами як психологічно сумісні із колективом підлеглих, а Б. і С. – як психологічно несумісні. Внаслідок невизначеності думки підлеглих відносно керівника К., його результати в подальшому не були враховані.

Таблиця 1

**Характеристика статусного положення керівників в колективах
(кількість виборів)**

Керівники	Позитивні вибори		Негативні вибори		Загальна кількість виборів	
	Ділові якості	Особисті якості	Ділові якості	Особисті якості	Позитивні	Негативні
Б.	1	1	5	2	2	7
П.	3	2	-	-	5	-
К.	-	-	1	-	-	1
Ш.	4	1	-	-	5	-
С.	-	1	4	2	1	6

Кластерний аналіз перемінних за строками (опитуваними) виявив, що структура ціннісно-сміслової сфери керівників в межах ставлень до досліджуваних понять практично повністю відображає їх статусне положення в колективах. Так, структури ставлень керівників С. та Б., які оцінені підлеглими негативно, і керівників Ш. та П., які оцінені позитивно, виявились подібними (див. рис. 1). Керівник К. за структурою своїх ставлень відрізняється від вказаних пар.

Збіг зовнішніх оцінок (соціометричне вивчення) та даних опитування (КТС) зумовив необхідність аналізу структури ціннісних ставлень керівників до професійно важливих понять. На думку І.Л. Соломіна, близькість понять у кластерах свідчить про їх асоціативну близькість у

структурі системи ставлень досліджуваних. За цим принципом нами для аналізу були відібрані чотири блоки понять: «Я реальний», «Я-ідеальний», «Кар'єра» та «Невдача». Результати відображені у вигляді дендрограм на рис. 2-5.

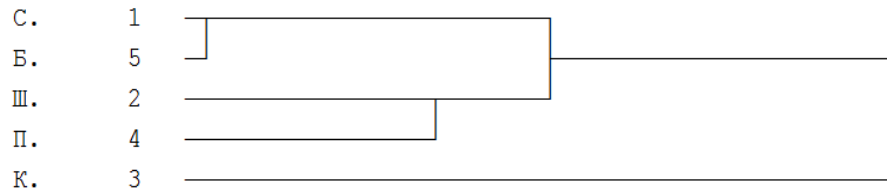


Рис. 1. Дендрограма відстаней між показниками ціннісно-сислової сфери досліджуваних керівників

**Психологічно сумісні
з підлеглими**



**Психологічно несумісні
з підлеглими**

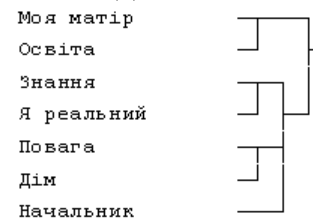


Рис. 2. Дендрограма зв'язків між поняттями блоку «Я-реальний» досліджуваних керівників

**Психологічно сумісні
з підлеглими**



**Психологічно несумісні
з підлеглими**



Рис. 3. Дендрограма зв'язків між поняттями блоку «Я-ідеальний» досліджуваних керівників

У керівників із високим статусним положенням в колективі поняття «Я реальний» асоційовано з професією, підлеглими та теперішнім часом. Можна зробити висновок про ідентифікацію керівників із власною професією та з підлеглими, визнання себе таким же, як вони. Поряд з цим кластером знаходиться «часова перспектива», досліджувані в

майбутньому очікують кар'єрного зростання та пов'язаного з цим фінансового благополуччя.

Результати неуспішних в колективах керівників показують відсутність ідентифікації себе з професією та роботою. Поняття «Я реальний» пов'язано із абстрактними поняттями «Знання» та «Повага», що може свідчити як про їх переоцінку, так і про компенсаторну спрямованість керівників.

Прагнення успішних керівників пов'язані із реалізацією себе у сфері дозвілля та відпочинку, а також у сім'ї. Можна припустити чіткий розподіл Его-ролей у досліджуваних: «Я реальний» - на роботі, та «Я-ідеальний» - вдома. Це непрямо свідчить про незначну професійну деформованість досліджуваних, адже на думку В.С. Медведєва зміщення сфер особистого та сімейного життя є показником професійної деформації особистості працівників органів внутрішніх справ.

В той же час, у неуспішних керівників цей кластер більш навантажений загалом позитивними поняттями, але він менш диференційований, а саме поняття «Я-ідеальний» не пов'язано безпосередньо з жодним. Уявлення керівників про бажаний стиль життя є слабо структурованими, а наявність в кластері поняття «Майбутнє» свідчить про незадоволеність собою, про те, що «бажаний» Его-стан не є звичним для керівників цієї групи.

Психологічно сумісні з підлеглими



Психологічно несумісні з підлеглими

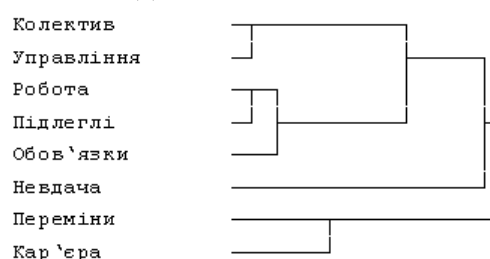


Рис. 4. Дендрограма зв'язків між поняттями блоку «Кар'єра» досліджуваних керівників

Психологічно сумісні з підлеглими керівники пов'язують кар'єру із працею, грошима та «клієнтами». В якості об'єктів праці у них виступають як підлеглі, так і громадяни, і керівники асоціюють їх із важкою працею та винагородою за неї.

У несумісних з колективом керівників відсутнє відчуття стабільності роботи, кар'єра пов'язана із перемінами та невдачами. Ці ж поняття знаходяться найближче до понять, пов'язаних з роботою («Колектив», «Управління», «Робота» та інші). Можна констатувати, що самі керівники усвідомлюють власні прорахунки в управлінській діяльності,

а цей кластер характеризує кар'єру як таку, що «не склалась».

**Психологічно сумісні
з підлеглими**



**Психологічно несумісні
з підлеглими**



Рис. 5. Дендрограма зв'язків між поняттями блоку «Неприємності» досліджуваних керівників

Серед явищ професійної дійсності, які фруструють успішних керівників, переважають зовнішні чинники (загрози, хвороби, конфлікти тощо). Це свідчить про їх орієнтованість «назовні». Страхі їх здебільшого пов'язані із власною фізичною спроможністю долати складні ситуації (хвороби). Бачимо, що у цьому кластері немає жодного поняття зі сфери сімейного чи робочого життя, а значить досліджувані прямо не асоціюють їх з негараздами.

Психологічно несумісні з колективом керівники до сфери неприємностей життя відносять, крім згаданих, «Виснаження», «Конкуренцію» та «Клієнтів». Бачимо, що невдачі та неприємності пов'язані у неуспішних керівників із професійним статусом.

Висновки. За результатами проведеного дослідження виявлені відмінності у структурі ціннісних ставлень психологічно сумісних та несумісних з колективами керівників ОВС. Можна констатувати, що особливості ціннісно-сислової сфери керівників є чутливими індикаторами успішності їх керівної діяльності. Такий непрямий метод оцінки керівників ОВС може бути використаний у випадках, коли отримання даних про статусну структуру та показники соціально-психологічного клімату в колективі ускладнено чи виникають сумніви у достовірності таких даних.

Підсумовуючи викладене, слід відмітити тенденцію: структура ціннісних ставлень керівників до явищ професійної дійсності певним чином пов'язана із успішністю їх керівної діяльності. Не зрозумілим залишається чи це викликано незбігом цінностей колективу і керівника, чи є якісь загальні особливості, які характеризують ціннісну сферу неефективних керівників.

Перспективою подальших досліджень вважаємо дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності колективів органів внутрішніх справ та вивчення сумісності керівників та підлеглих на основі взаємних оцінок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Психология управления : учебное пособие / А.М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Титул, 2007. – 532 с.
2. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 290 с.
3. Соломин И. Л. Психосемантическая диагностика скрытой мотивации / И. Л. Соломин. – СПб. : Питер, 2001. – 121 с.

УДК 159.9.019.4(073)

Михайлишин У.Б., здобувач кафедри прикладної психології ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ ІЗ ДЕВІАЦІЯМИ ПОВЕДІНКИ

Стаття висвітлює результати емпіричного дослідження системи ціннісних орієнтацій у групах неповнолітніх з різними умовами життя: які стоять на обліку у підрозділах кримінальної міліції у справах дітей, які навчаються у школі-інтернаті для сиріт та учнів загальноосвітньої школи. Проаналізовані значимі відмінності у рангах термінальних та інструментальних цінностей досліджуваних.

Ключові слова: ціннісні орієнтації, девіації, неповнолітні, соціальні умови життя.

В статье представлены результаты эмпирического исследования системы ценностных ориентаций в группах несовершеннолетних с разными условиями жизни: которые находятся на учете в подразделениях криминальной милиции по делам детей, которые учатся в школе-интернате для сирот и учеников общеобразовательной школы. Проанализированы значимые отличия в рангах терминальных и инструментальных ценностей испытуемых.

Ключевые слова: ценностные ориентации, девиации, несовершеннолетние, социальные условия жизни.

Постановка проблеми. Формування ціннісних орієнтацій є невід'ємною частиною розвитку особистості. У перехідні періоди розвитку особистості з'являються нові ціннісні орієнтації, нові мотиви та інтереси, а на їх основі перебудовуються якості особистості, характерні для попереднього періоду. Таким чином, ціннісні орієнтації та мотиви, притаманні даному віку, пов'язані з розвитком самосвідомості, усвідомлення положення власного "Я" в системі суспільних відношень. Ціннісні орієнтації і мотиви відносяться до важливих компонентів структури особистості, ступень сформованості яких можливо міркувати о рівні сформованості особистості.

Проблема ціннісно-сислової сфери особистості, зокрема її ціннісних орієнтацій, є однією з ключових в психології. У вітчизняній психології накопичено багатий досвід вивчення ціннісно-сислової сфери особистості. Це роботи Л.С. Виготського, О.М. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, В.А. Ядова [1; 2; 3; 4].

Система ціннісних орієнтацій визначає змістову сторону напрям-