УДК 159.922.

***Александров Ю.В.**, к. психол. н., доцент кафедри загальної і практичної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій ХНУВС*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОБУДОВУ МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИКА В ПРАВООХОРОННІЙ СИСТЕМІ

У статті розглядаються шляхи вирішення проблеми підвищення ефективності професійної діяльності керівників і, зокрема, управлінців в правоохоронній системі. Виявлено, що існують одно- і багаторівневі уявлення про особу керівника. Показано, що більшість авторів рахує, що індивідуально-психологічні якості особи керівника є основними в досягненні мети при виконанні завдань в професійній діяльності.

Робиться акцент на безрезультатність побудови моделі "ідеального керівника" тільки при обліку особистісних якостей, тому що відсутність навіть дуже важливих для конкретної професійної діяльності якостей компенсується іншими, внаслідок пластичності людської психіки. Робиться висновок про те, що прогностичну модель ефективного керівника можна побудувати за умови екстраполяції особових детермінант на рівень його керівництва в правоохоронній системі і обов'язковим урахуванням специфіки професійної діяльності, віку і статі.

Ключові слова: правоохоронна діяльність, ефективність професійної діяльності, модель ефективного керівника.

В статье рассматриваются пути решения проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности руководителей и, в частности, управленцев в правоохранительной системе. Выявлено, что существуют одно- и многоуровневые представления о личности руководителя. Показано, что большинство авторов считает, что индивидуально-психологические качества личности руководящего работника являются основными в достижении цели при выполнении задач в профессиональной деятельности.

Делается акцент на безрезультатности построения модели «идеального руководителя» только при учете личностных качеств, т.к. отсутствие даже очень важных для конкретной профессиональной деятельности качеств компенсируется иными, вследствие пластичности человеческой психики. Делается вывод о том, что прогностическую модель эффективного руководителя можно построить при условии экстраполяции личностных детерминант на уровень его руководства в правоохранительной системе и обязательном учете специфики профессиональной деятельности, возраста и пола.

Ключевые слова: правоохранительная деятельность, эффективность профессиональной деятельности, модель эффективного руководителя

Постановка проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підвищення ефективності професійної діяльності є завданням державної ваги. Слід вважати, що ефективність в професійній діяльності працівників забезпечує успішний її результат. А успіх в професійній діяльності, на думку Н.В. Самоукіної, проявляється в досягненні працівником значущої для нього мети шляхом подолання перешкод (чи їх перетворення) в досягненні цієї мети.

Управлінська діяльність, як і будь-яка інша діяльність, може характеризуватися різним рівнем її якісних параметрів, виконуватися з більшою або

меншою ефективністю, що залежить від багатьох чинників, але в першу чергу від тих особистісних і професійних якостей керівника, необхідність в яких визначається змістом і характером управлінської діяльності.

При розробці проблеми підвищення ефективності професійної діяльності керівника багато авторів прагнули вирішувати її шляхом побудови моделі ефективного керівника.

Побудова моделі ефективного керівника дійсно є важливою віхою у вирішенні вказаної проблеми. У зв'язку з цим в справжній роботі була поставлена **мета**: *здійснити аналіз підходів і поглядів авторів на побудову моделі ефективного керівника правоохоронних органів.*

Так, ще в 60-і роки минулого століття Б.М. Теплов з приводу ефективності професійної діяльності писав, що вона залежить від індивідуальних здібностей людини: "Здібностями можна називати лише такі індивідуально-психологічні особливості, які мають відношення до ефективності виконання тієї або іншої діяльності" [9].

Проте не окремі здібності, як такі, безпосередньо визначають можливість ефективного виконання якої-небудь діяльності, а лише своєрідне поєднання цих здібностей, яке характеризує цю особу, але він зауважив: "Однією з найважливіших особливостей психіки людини є можливість надзвичайно широкої компенсації одних властивостей іншими, внаслідок чого відносна слабкість якої-небудь однієї здатності зовсім не унеможливлює ефективного виконання, навіть такої діяльності, яка найтісніше пов'язана з цією здатністю. Відсутні здатність може бути в дуже широких межах компенсована іншими, високорозвиненими у цієї людини.. Від обдарованості залежить не успіх у виконанні діяльності, а тільки можливість досягнення цього успіху. Навіть обмежуючись психологічною стороною питання, ми повинні сказати, що для ефективного виконання всякої діяльності потрібна не лише обдарованість, тобто наявність відповідного поєднання здібностей, але і володіння необхідними навичками і уміннями. Обдарованість не є єдиним чинником, що визначає вибір діяльності, як не являється вона і єдиним чинником, що визначає ефективність виконання діяльності".

Е.А. Климов вважає, що під індивідуальним стилем слід розуміти усю систему відмітних ознак діяльності цієї людини, обумовлених особливостями її особи: "...індивідуальний стиль є індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо або стихійно вдається людина в цілях найкращого урівноваження своєї (типологічно обумовленою) індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності." [5].

У дослідженні А.В. Карпова виділено дві групи характеристик, які, на його думку, відносяться до головних чинників ефективності професійної діяльності керівника :

1) загальносоціальні, так звані біографічні характеристики, властиві "ефективному керівникові" (соціально-статусні, культурно-освітні, статеві,вікові та ін.);

2) власне особистісні властивості "ефективного керівника" [3].

В основному, із-за складності і багатоплановості управлінської діяльності, проблема психологічних передумов її ефективності залишається нині все ще недостатньо вивченою, а питання про склад і структуру особистісних

детермінант ефективності керівника в належній мірі не вирішеним. Суперечність і неодностайність серед психологів лише підкреслює актуальність виявлення необхідних особистісних особливостей, завдяки яким забезпечується ефективність професійної діяльності керівника.

Загальним для усіх існуючих підходів до визначення нормативної моделі ефективного керівника є прагнення виявити закономірні відмінності ефективного керівника від неефективного. Відмінності між підходами визначаються уявленнями про те, де слід шукати ці відмінності : в здібностях, рисах вдачі, стилі керівництва, особливостях мотиваційної сфери або в попередньому досвіді. Результативним виявився пошук чинників ,позитивно і негативно впливаючих на ефективність діяльності керівників.

У такому плані були проведені дослідження в двох великих американських компаніях: обстежувалися керівники різних рангів. В результаті були виявлені особистісні показники успішних управлінців, що ефективно здійснюють свою професійну діяльність. Позитивно впливаючими на ефективність виявилися наступні якості: активність, завзятість, відповідальність, незалежність, самодостатність, орієнтація на успіх, готовність приймати рішення, стійкість до стресу, толерантність до невизначеності.

Негативно впливаючими на ефективність керівної діяльності були наступні чинники: зарозумілість, мстивість, несамостійність, невміння тримати дистанцію, прагнення докучати.

Проблема ділових і особистісних якостей, що становлять психологічний портрет успішних керівників, досліджується вченими різних країн в контексті розгляду найважливіших особистісних передумов ефективного підприємництва і управління. За результатами дослідження Р. Стогдилла найважливішими якостями керівника є: домінантність, упевненість у собі, емоційна урівноваженість, стресостійкість. Є.М. Борисов констатував, що уміння зберігати самовладання в стресовій ситуації, активність, уміння зберігати високу працездатність за наявності перешкод є оптимальними детермінантами професійної ефективності керівника [2]. О.В. Шмельов серед базових якостей ефективного керівника виділив інтелект, активність, енергію. Важливими якостями російського топ-менеджера, за результатами досліджень А.Е. Чирикової, виступають: репутація, уміння створити хорошу команду, уміння брати на себе відповідальність, менеджерський професіоналізм і універсальність. С.С. Ільїним серед особистісних особливостей були виділені наступні: домінантність (уміння впливати на інших людей, "надихати підлеглих"), упевненість у собі, наполегливість і уміння переконувати, стриманість, уміння не втрачати самовладання в екстремальній ситуації, здатність не перебільшувати труднощі і перешкоди на шляху досягнення цілей, ділова спрямованість, прагнення брати відповідальність на себе [7].

Спираючись на дослідження проблеми психодіагностики професійно важливих якостей керівника, можна констатувати, що існують різні підходи до виділення і угрупування індивідуально-психологічних особливостей в загальну структуру особи ефективного керівника. Так, наприклад, А.І. Китів [4] виділяє групи політичних, професійних і організаторських якостей; А.В. Карпов [3] розглядає пізнавальну, вольову, емоційну, регулятивну і комунікативну компоненти; Е. С. Чугунова [10] відмічає адміністративно-організаторські

уміння, морально-етичні характеристики, якості розуму, професійні уміння, соціальну спрямованість, мотивацію. В.М. Шепель [11] робить акцент на трьох блоках якостей : загальні (неабиякий інтелект, фундаментальні знання, достатній досвід), конкретні (ідейно-моральні, науково-професійні, організаторські, психофізичні, психолого-педагогичні), специфічні особистісно-ділові якості. В.В. Шпалинский характеризує керівника через інтелектуальну, емоційну, мотиваційну, ділову компоненти, компоненту спілкування, розуміння себе і оточення.

В.В. Романів [8] і М. В. Кроз [6] пропонують враховуватипізнавально-прогностичну, комунікативну, організаційно-управлінську і виховну підструктури професійної діяльності.

Таким чином, в сучасній психології управління існує безліч підходів до визначення складу професійно важливих якостей (здібностей управлінця), які можна об'єднати в три основні групи: функціональний, особистісний і ситуаційний.

Отже, загальним в моделях ефективних керівників є встановлення відповідності особистісних особливостей особливостям системи, установи, структури і функції їх діяльності.

Відносно ефективності керівників в правоохоронній системі з позицій значущості в їх професійній діяльності особистісних чинників досліджень надзвичайно мало. Якнайповніше ця проблема розв'язана внаслідок вивчення керівників органів внутрішніх справ. Проте, що стосується керівників судів, прокуратури, СБУ і інших правоохоронних органів, є лише фрагментарні дані. І, нарешті, нами не виявлено жодного дослідження, в якому був би здійснений порівняльний аналіз наявності необхідних для керівників особистісних якостей в різних структурах правоохоронної системи України. Рішення такої задачі є важливим не лише в теоретичному аспекті для психологічної науки, але має і прямий вихід в практику. Адже усі структури правоохоронної системи мають одне загальне надзавдання: забезпечення прав і свобод громадян держави. Проте, специфіка професійної діяльності в кожній структурі вимагає наявності і формує у керівників відповідні особливостям діяльності в цій структурі особистісні якості.

В той же час, існує досить часто вживана практика переведення керівників з одного підрозділу правоохоронної системи в інший, призначення керівником тільки тому, що він добре здійснював керівництво зовсім в іншому підрозділі.

Нижче наводиться аналіз досліджень, що стосуються вивчення психологічних характеристик керівників ОВС.

У роботах В. І. Барко, В. В. Вахніної, А.Г. Гладіліна, М. Г. Дебольського, А.М. Колодкіна, М. І. Мар'їна, В. Е. Петрова, И.Б. Свирської, С. І. Ушакова, визначаються психологічні характеристики керівника ОВС, що забезпечують ефективність управлінської діяльності. До них відносяться:

1. Професійно важливі якості особи (ПВЯ).
2. Психологічний потенціал особи.
3. Управлінська компетентність.
4. Стиль керівництва.

Професійно важливі якості особи виступають як система психофізіологічних функцій і психологічних властивостей людини, що забезпечують їй високу працездатність, прискорену професійну адаптацію до умов діяльності, що змінюються, і ефективність її здійснення.

Наведемо перелік найбільш значущих професійно важливих якостей особи, сприяючих успішній професійній діяльності керівника ОВС :

- бажання і інтерес займатися керівною роботою;
- гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення;
- оптимальне поєднання розкутості і відповідальності в характері;
- здатність передбачати майбутній розвиток подій, передбачати наслідки рішень, інтуїція;
- висока професійна компетентність і спеціальна управлінська підготовка;
- прагнення до лідерства;
- упевненість у собі;
- емоційна урівноваженість і стресостійкість;
- креативність, здатність до творчого рішення завдань, високий практичний інтелект;
- комунікативна компетентність (професійна товариськість: уміння працювати з людьми, уміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей);
- прагнення до досягнення успіху і ініціативність (готовність брати на себе відповідальність в рішенні проблем);
- відповідальність і надійність у виконанні завдань, чесність, вірність цій обіцянці;
- здатність чинити сприятливий вплив на соціально-психологічний клімат в колективі;
- гнучкість поведінки в ситуаціях, що змінюються.

Психологічний потенціал керівника розглядається як інтегральна характеристика особи, що до певної міри визначає ефективність професійної діяльності.

До основних параметрів психологічного потенціалу керівника віднесені:

1. Морально-ціннісна орієнтація особи і її мотивація (характеризують джерело активності і спонукань індивіда, причини і механізми цілеспрямованої поведінки, що базуються на системі ціннісної орієнтації особи); пізнавально-прогностичні якості (представлені системою пізнавальних здібностей індивіда, а також загальними розумовими здібностями, призначеними для узагальнення поведінкових характеристик, пов'язаних з успішним виконанням управлінських функцій).

2. Емоційно-вольові якості (базуються на властивостях людини, що характеризують зміст, якість і динаміку його емоцій, почуттів, а також вольової активності).

3. Комунікативні якості (обумовлені необхідністю здійснення управлінських функцій з урахуванням зворотного зв'язку за допомогою комунікації).

4. Організаторські якості (відбивають найважливішу професійну сторону діяльності керівника уміння − працювати з колективом при здійсненні ним

управлінських функцій; наявність цієї компоненти в структурі особи виступає своєрідною проекцією специфічної діяльності керівника органу внутрішніх справ на його психологічні характеристики)[5].

Управлінська компетентність розглядається як система внутрішніх ресурсів керівника, необхідних для організації ефективного керівництва підлеглим підрозділом; як доскональне знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей. Вона включає змістовну, ресурсно-тимчасову і соціально-психологічну компоненти.

Таким чином ми можемо констатувати, що вимоги, які висуваються авторами як детермінуючі ефективність керівної професійної діяльності, дуже різноманітні. Можна підкреслити те загальне, що виділяється більшістю дослідників як один з головних критеріїв ефективності керівника − це особистісні якості, які грають особливу роль в управлінській діяльності і входять в модель ефективного керівника як основний компонент.

ВИСНОВКИ

1. У більшості досліджень підкреслюється, що ефективність професійної діяльності залежить від індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта діяльності. Авторами висуваються одно- і багаторівневі уявлення про особу керівника. Є спроби об'єднати професійно важливі якості керівників в групи і підходи до побудови моделі ефективності їх діяльності (функціональний, особовий, ситуаційний).

У керівників ОВС виділяють чотири основні інтегральні психологічні характеристики: професійно важливі якості особи, психологічний потенціал особи, управлінська компетентність і стиль керівництва.

2. Узагальнення поглядів дослідників на вирішувану проблему дозволяє відмітити наступне:

1) пошук якостей особи "універсального" керівника, наприклад, в правоохоронній системі, із спробою побудови моделі "ідеального" управлінця не може привести до позитивного результату, оскільки відсутність яких-небудь, навіть професійно важливих, якостей особи керівника компенсується наявністю інших внаслідок надзвичайної гнучкості і пластичності людської психіки;

2) прогнозування ефективності керівної діяльності тільки на основі оцінки міри вираженості у керівників професійно важливих якостей також має свої недоліки: з часом міняються і якості особи, і вимоги до професії, і сама система, в якій здійснює свою діяльність керівник;

3) побудова моделі ефективного керівника в правоохоронній системі можлива за умови аналізу не лише якостей особи, а і таких специфічних параметрів, як мотиви, цілі, установки, система відношень до професійної діяльності, спрямованість, а також вік і стать керівного працівника;

4) прогностичну значущість модель ефективного керівника матиме за умови екстраполяції отриманих особистісних детермінант на рівень його керівництва в правоохоронній системі і обов'язковому урахуванні специфіки професійної діяльності в конкретному її підрозділі.

Перспективою подальшого дослідження може бути вивчення особистісних чинників керівників правоохоронної системи з позицій їх ролі в обгрунтованому прогнозі до ефективної керівної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В. І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія». – К., 2004. – 44 с.

2. Борисов Е. А. Оценка и аттестация персонала. Серия «Теория и практика менеджмента». – Спб. : Питер, 2002. – 261 с.

3. Карпов А. В. Психология менеджмента : учебное пособие / А. В. Карпов. – М. : Гардарика, 1999. – 123 с.

4. Китов А. И. Психология хозяйственного управления. – М., Наука, 1984. – 248 с.

5. Климов Е. А. Психологичний содержание труда и вопроса воспитания. – М., Педагогика, 1986. – 80 с.

6. Кроз М. В. Система психологической оценки прокурорских работников : автореф. дис. на получение ученой степени канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридическая психология». – М., 1999. – 22 с.

7. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [под ред. С. Никифорова]. – Спб. : Питер, 1991. – 264 с.

8. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности. – Минск, 1984. – 136 с.

9. Теплов Б. М. Здатности и одаренность / Б. М. Теплов // Проблемы индивидуальных различий. – М. : МГУ, 1961. – С. 9–20.

10. Чугунова Е. С. Досвид социально психологического изучения лица инженеров разного должностного статуса / Е. С. Чугунова. – Вильнюс, 1977. – 64 с.

11. Шепель В. Руководитель и подчиненный : конфликтные ситуации и варианты их решения. – М. : Моск. рабочий, 1972. – 120 с.

УДК 159.91

Афанасьєва Н.Є., *к. психол. н., доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ*
Назаров О.О., *к. психол. н., професор кафедри прикладної психології НУЦЗУ*

ВПЛИВ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ НА ПРОФЕСІЙНУ МОТИВАЦІЮ ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ

У статті представлені результати дослідження особливостей впливу ПТСР на професійну мотивацію пожежних-рятувальників. Доведено, що у мотиваційній структурі особистості з симптомами ПТСР переважають показники за шкалами «соціальний статус» та «соціальна корисність». Але взагалі рівень загальножиттєвої та «робочої» мотивації є зниженим, це пов'язано з тим, що ПТСР знижує загальний життєвий тонус, мотивацію, активність; це відбивається і на професійній діяльності, і в життєдіяльності в цілому.

Ключові слова: ПТСР, професійна мотивація, мотиваційна структура особистості рятувальника.

В статье представлены результаты исследования особенностей влияния ПТСР на профессиональную мотивацию пожарных-спасателей. Показано, что в мотивационной структуре личности с симптомами ПТСР преобладают показатели по шкалам «социальный статус» и «социальная полезность». Но уровень общежитейс-