

Отже, ми виявили особливості самооцінки студентів з різними рівнями успішності при розв'язанні мисленнєвих задач, зумовлених комплексом зазначених вище факторів. Різниця між наведеними даними є статистично значущою на рівні $p=0,01$ за критерієм Вілкоксона – Манна – Уїтні, що дає нам підстави стверджувати наявність статистично значущого зв'язку між показниками когнітивного (інтелектуального) та особистісного (самооцінки) розвитку у студентів УЦЗУ.

Висновки. Таким чином, ми досягли поставленої мети і показали наявність тісного зв'язку між когнітивними та особистісними компонентами структури психічного студентів УЦЗУ. Отримані нами дані стосовно здатності студентів різних факультетів до розв'язування завдань та особливості їх самооцінки. Використання їх в навчально-виховному процесі в УЦЗУ дасть можливість покращити якість підготовки спеціалістів для МНС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Возрастная психология: личность от молодости до старости / [Гамезо М.В., Герасимова В.С., Горелова Г.Г., Орлова Л.М.]. – М. : Педагогическое общ-во России, Изд. Дом "Ноосфера", 1999. – 272 с.
2. Ермолаева М. В. Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах: учеб. пособие. – М. : Издательство Московского психолого-социального института / Ермолаева М.В. - Воронеж : Издательство НПО "МОДЭК", 2004. – 280 с.
3. Максименко С. Д. Психология в соціальній та педагогічній практиці: Методологія, методи, програми, процедури / Максименко С.Д. – К. : Либідь, 1998. – 226 с.
4. Моляко В. А. Психология решения школьниками творческих задач / Моляко В.А. – К. : Рад. школа, 1983. – 94 с.
5. Петренко Г. Г. Розв'язання задач – інтелектуальний чинник формування особистості / Г.Г. Петренко // Науковий вісник ХДПУ. Психологічні науки. – Харків: ХДПУ, 1999. – Вип. 3 – С. 3-6.
6. Психологічна енциклопедія / [автор – упорядник Степанов О.М]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.

УДК 159.9:163

Хворост М. Ю., ад'юнкт кафедри загальної психології, Університет цивільного захисту України

ИНТЕГРАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЕФЕКТИВНОГО МОЛОДОГО КЕРІВНИКА МНС УКРАЇНИ

У статті наведено результати дослідження інтегральних характеристик керівника. Виділено найбільш значущі фактори, які впливають на ефективність управлінської діяльності та складено перелік професійно-важливих якостей молодого керівника.

Ключові слова: адаптаційна мобільність, емоційне лідерство, стійкість до стресу, молодий керівник.

Актуальність проблеми. Розвиток сучасної цивілізації поставив перед людиною ряд нових завдань, призвів до появи принципово нових впливів, пов'язаних, насамперед, з науково-технічною революцією, із прискоренням темпу життя, зі збільшенням кількості змін в одиницю часу, із частим виникненням ситуацій, для вирішення яких застосовуються підходи, що не укладаються в рамки звичних стереотипів. Підготовка управлінських кадрів є однією із самих багатогранних проблем переходу українського суспільства до ринкових відносин, що породжує необхідність розробки і впровадження у процес безперервного утворення психолого-акмеологічних технологій з формування й підвищення рівня психологічної готовності молодого керівника МНС України.

Актуальною проблемою на сьогодні у структурах та підрозділах МНС є адаптація при вступі на посаду керівника молодого фахівця. Період вступу на нову посаду є відповідальним і складним моментом для молодого керівника. Начальники та підлегли покладають на нього великі надії, сподіваються, що він має високе моральне загартування, глибокі теоретичні знання, отримані у вищому навчальному закладі, професійні уміння, які сформувалися у процесі навчання. У той же час начальники не завжди довіряють йому, а підлегли можуть сумніватися в деяких його можливостях [1].

Складність адаптації при вступі на посаду пояснюється тим, що процес освоєння нової ділянки роботи і звання до неї є психологічно насиченими подіями в житті молодого керівника. У зв'язку з цим необхідна своєрідна перебудова особистої психології молодого керівника, а також вирішення особливих психологічних проблем (разом з іншими), зумовлених службовою діяльністю й подоланням викликаних нею труднощів, та виникла насущна потреба у вивченні особливостей діяльності молодого керівника та його індивідуально-професійних якостей, що забезпечують ефективне керування.

Метою даного дослідження є визначення характеристик ефективної діяльності молодого керівника МНС України.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом управлінська діяльність є пріоритетним об'єктом комплексних наукових досліджень.

У діяльності сучасних управлінських кадрів закладено немало об'єктивних і суб'єктивних суперечностей, які істотним чином її ускладнюють, знижують результативність. Зафіксовано значне зростання навантаження на інтелектуальну, емоційну і волюву сфери сучасного керівника, що призводить до виникнення у нього негативних психічних станів, знижує працездатність та ефективність діяльності.

Теоретико-методологічний аналіз наукових праць та психологічний аналіз особливостей професійної діяльності молодих керівників різних структур та підрозділів МНС України дозволив виділити наступні інтегральні характеристики.

1. Здібності до адаптації та адаптаційна мобільність – фактор, що визначає роль та місце особистості в динаміці міжособистісних взаємодій; у малих соціальних групах – її соціометричний статус та позицію у функціональній структурі ділових стосунків.

До психологічних якостей адаптаційної мобільності відносяться схильність, стійкий інтерес до творчої інтелектуальної діяльності, прагнення до безперервного поповнення та поглиблення знань, інтелектуальна стійкість до стресів (якість особистості, коли зовнішня проблемна ситуація викликає потребу в оволодінні новими знаннями і це не стримує, а стимулює інтелектуальну діяльність), спонтанність у поведінці, збалансованість продуктивної та репродуктивної фаз мислення та ін.

До соціально-психологічних факторів адаптаційної мобільності у груповій динаміці відносяться прагнення впливати на інших, схильність до безперервних якісних змін умов діяльності, здатність протистояти дестабілізуючому впливу негативних форм поведінки та ін.

Дослідження психологів дають підстави стверджувати, що при вступі молодого керівника на посаду його «перебудова» виражається в основному у двох видах адаптації (психологічній і соціально-психологічній), що передбачають:

– звикання до нових побутових умов (вирішення питань про місце проживання, забезпечення сім'ї, а якщо є потреба, про улаштування дружини на роботу, дитини в ясла та ін.);

– знайомство з міськими керівниками, іншими відповідальними працівниками, налагодження з ними ділових контактів і ефективної взаємодії;

– звикання до свого колективу, встановлення з підлеглими формальних і неформальних взаємостосунків, вивчення працівників, їхніх функціональних обов'язків і вирішення задач, завоювання особистого ділового авторитету і т.п.;

– оволодіння характерними формами, методами і прийомами діяльності, освоєння позитивного досвіду, урахування особливостей роботи попередника, підготування до нововведень із удосконалення діяльності підрозділу МНС [5].

До числа психологічних чинників, що впливають на процес адаптації молодих керівників, належать:

– стан керування (у даному випадку, насамперед, його психологічні особливості);

– стан оперативної обстановки та її соціально-психологічні особливості діяльності;

– рівень розвитку колективу підрозділу МНС;

– особливості особистості попереднього начальника і стиль його роботи;

– авторитет вищих керівників.

У підрозділах МНС вся діяльність керівників пов'язана із керуванням людьми. Тому успіх їх роботи буде залежати від таких обставин: як вони орієнтовані на організаційно-правові цілі; як вони враховують психолого-педагогічні цілі; як вони досягають їх виконання [2].

Існують дослідження, в яких встановлено, що за орієнтацією на ці цілі молоді керівники поділяються на три групи. Першу групу складають керівники, що цілком орієнтовані на організаційно-правові цілі і дуже мало приділяють уваги психолого-педагогічним цілям. Друга група орієнтована на цілі протилежні першій групі. Для третьої групи характерні приблизно однакова орієнтованість і на ті, і на інші цілі [6].

З першого дня вступу на посаду обстановка у новому регіоні та її соціально-психологічні особливості є для молодого керівника об'єктом пізнавальної діяльності. Збір, аналіз і накопичення соціально-психологічної інформації розширюють його уявлення про причинно-наслідкові зв'язки у регіоні, підвищують ефективність вступу на посаду.

Психологами виявлений ряд труднощів, із якими звичайно пов'язаний вступ на посаду [4]. Серед них можна назвати такі:

1) Дефіцит часу для прийняття рішень, особливо при надзвичайних ситуаціях. Це ускладнення виникає через те, що молоді керівники погано обізнані щодо рівня професійної підготовки підлеглих, ступеня кваліфікації спеціалістів і психологічних особливостей особистості кожного працівника. Для вирішення цієї проблеми є два шляхи: більше радитися із заступниками, начальниками служб і груп, що краще знають підлеглих і наявні в підрозділах засоби; інтенсивніше вивчати особисті якості, здібності і психологічні особливо-

сті кожного підлеглого.

2) Незнання стилю управління, форм і методів роботи попереднього керівника підрозділу. Важливо пам'ятати, що звільнення попереднього керівника від займаної посади, за яких би причин воно не сталося (підвищений у посаді, пішов на пенсію за віком, знятий з посади за серйозні помилки в роботі та ін.), звичайно викликає значні зміни у психології колективу. У такій ситуації основне молодого керівника полягає в тому, щоб з'ясувати справжні причини звільнення попередника, швидко і правильно розпізнати в колективі авторитетних працівників, виявити активність та авторитетність начальників служб, вивчати особовий склад, використовуючи для цього різноманітні психолого-педагогічні методи. У даному випадку необхідно виявляти максимум обережності і дотримуватись педагогічного такту, щоб не протиставити себе колективу.

3) Незнання соціальних і економічних умов регіону, національних особливостей населення, звичаїв, традицій. Молодому керівнику потрібно якнайшвидше вивчити ці особливості, використовуючи допомогу представників органів міського керування, працівників свого підрозділу, представників корінного населення і ветеранів МНС України.

4) Незнання колективу підрозділу МНС, його специфіки і рівня розвитку, стану міжособистісних і міжгрупових стосунків у ньому, психологічної сумісності працівників і конфліктних ситуацій між ними, традицій та інших соціально-психологічних явищ у колективі. На думку досвідчених керівників, незнання людей і колективу є основною перешкодою при вступі на посаду. Кожному керівнику необхідно якнайшвидше вивчити основні якості підлеглих та їх здібності. Як показує досвід ефективних керівників, це досягається у процесі повсякденної кропіткої і цілеспрямованої планової роботи.

5) Відсутність досвіду роботи з документами, що у значній мірі ускладнює прийняття за ними правильних управлінських рішень (накладення письмових резолюцій і визначення конкретних виконавців). На думку молодих керівників, ця трудність пояснюється, з одного боку, тим, що їх ніхто і ніде не вчив, як правильно працювати з різноманітними документами, а з іншого боку – відсутністю знань специфіки діяльності різних служб (особливо тих, у яких людина не працювала до призначення на керівну посаду) і функціональних обов'язків посадових осіб.

Як показує досвід окремих керівників, для прискореного формування навичок роботи з документами доцільно звертатися за допомогою до заступників і начальників служб, запрошуючи їх для

консультації в період роботи з документами. Такий підхід не зменшить авторитету молодого керівника в очах підлеглих, тоді як неграмотна резолюція буде приводом для обговорення його некомпетентності.

б) Труднощі в побутовому улаштуванні сімей, їхнє усунення цілком залежить від місцевих органів керування, а також від вищих керівників.

Існують описані типові помилки, які більшість молодих керівників припускали через свою недосвідченість. До їх числа відносяться:

- надання до вищепоставлених органів не до кінця перевіреної інформації;
- прояв слабкої вимогливості до підлеглих, недотепний і боязкий вплив на людей або, навпаки, невинуватена різкість у стосунках із підлеглими:
 - невдалий розподіл функціональних обов'язків між заступниками, службами (групами) та між працівниками;
 - недотепне здійснення контролю;
 - повільне і безсистемне вивчення психології працівників і психологічних особливостей підлеглих;
 - численні перестановки працівників без належної підстави;
 - відсутність належної уваги до створення резерву кадрів на висування і слабка робота з ними.

Основною причиною цих та інших помилок більшість молодих керівників у період вступу на посаду називають відсутність у них досвіду роботи на керівних посадах. У числі інших причин були виділені:

- недостатнє відчуття особистої відповідальності за зміцнення правопорядку в регіоні;
- недооцінка значення мобілізації і невміння мобілізувати підлеглих на виконання актуальних завдань;
- недостатня психолого-педагогічна підготовка до роботи з людьми;
- відсутність необхідних умінь та навичок керування професійними групами працівників і всім колективом;
- невміння організувати взаємодію служб і направити їх на досягнення кінцевих результатів;
- незадовільне знання питань фінансово-господарської діяльності;
- складність службового колективу, багатoproфільність і різноплановість вирішуваних ним задач, що потребують широкого світогляду, різнобічних знань, сформованих професійних навичок.

1. Знання молодими керівниками характерних труднощів, типо-

вих помилок і їх причин допоможе їм краще підготувати себе до вступу на посаду й успішніше здійснювати свою професійну діяльність.

2. Емоційне лідерство як "по вертикалі", так й "по горизонталі" в неформальних групах організаційної структури та ділове лідерство в неформальній групі свого підрозділу при вирішенні більшості проблемних ситуацій.

3. Здатність до інтеграції соціальних функцій (ролей) – пристосування своєї поведінки до рольових очікувань інших учасників соціального контакту. Умовою успішного керування є всебічне урахування керівником рольових очікувань підлеглих. В окремому випадку здатність до інтеграції соціальних функцій означає вміння бути й неформальним емоційним лідером, і адміністратором, регламентованим посадовими інструкціями, правовими установками та неформальними нормами, що склалися в даному підрозділі.

4. Контактність – здатність до встановлення позитивних соціальних контактів. Цей інтегральний фактор зумовлений такими соціально-психологічними якостями особистості, як "відкритий" характер у спілкуванні, прагнення до інформованості, високий рівень домагань, честолюбне прагнення до утвердження своєї особистості, здатність встановлювати ділові зв'язки, прихилити людей до себе, вміння подивитися на конфліктну ситуацію очима тих, хто конфліктує, здатність вислухати та переконати.

5. Окремо необхідно виділити таку інтегративну якість як соціальний інтелект. Соціальний інтелект розглядається як система інтелектуальних здібностей, незалежних від фактора загального інтелекту і пов'язаних, насамперед, із пізнанням інформації про поведінку.

На нашу думку, соціальний інтелект є значною рисою у структурі професійно важливих комунікативних якостей для суб'єктів діяльності.

6. Стійкість до стресу у широкому розумінні, тобто інтелектуальна, вольова та емоційна стійкість.

Напружена, часом екстремальна діяльність, якою є управлінська діяльність в підрозділах МНС, висуває великі вимоги до вольових і емоційних регуляторних механізмів людської психіки. Свідоме або несвідоме полегшення своєї праці призводить до виникнення у керівника стереотипів мислення, до своєрідних "алгоритмів" мислення. Коли ж реальна управлінська ситуація починає розбігатись зі звичною, стереотипною, єдина можливість досягти оптимального рішення – використання творчої розумової діяльності. Звичайно, це потребує суттєвих вольових зусиль, але за кожним вольовим зусиллям можливі емоційні перенапруження. Накопичення негативних

емоційних стресів призводить, з одного боку, до зривів, неврозів та інших захворювань, а з іншого – з'являється прагнення всупереч ситуації й логіці приймати рішення на підставі розроблених заздалегідь і вже недостатньо точних "алгоритмів". У цьому випадку важливою для керівника є стійкість до стресу. У принципі вона є якістю, яку можна виховати у собі, сформувати за допомогою тренування. Але ж якщо умов і часу для розвитку такої якості немає, керівник з низьким рівнем стійкості до стресу завдає шкоди і собі, і діяльності в цілому. Стійкість до стресу як складний фактор можна розділити на низку складових характеристик, серед яких важливими якостями є інтелектуальна й емоційна стійкість у режимі особливого напруження. Йдеться про ситуації діяльності, які вимагають негайних рішень в умовах дефіциту часу і неповної інформації, ділових протиріч і особистісних конфліктів. Такі ситуації нерідко виникають при вирішенні проблем у процесі прийняття управлінських рішень. В напружених дискусіях багато керівників системи МНС із низькою стійкістю до стресу не можуть знайти оптимального рішення, розгублюються і не вміють відстояти свою думку, а часто зриваються на грубість і образи. І навпаки, керівники, які відрізняються високою емоційною та інтелектуальною стійкістю, у напруженій, конфліктній ситуації можуть відстоювати свої думки.

Слід підкреслити, що вказані якості спираються ще і на знання наукових основ управління. Без цього ефективна управлінська діяльність є неможливою. Керівник повинен володіти самостійністю мислення, цілеспрямованістю, рішучістю, твердою волею, тактовністю, рівноваженістю, самоволодінням, а також моральними якостями – чесністю, порядністю, справедливістю, людяністю, готовністю прийти на допомогу [3].

Таким чином, результати проведеного аналізу дозволили нам виділити якості, які мають бути в достатній мірі розвинуті у ефективного керівника:

1. Компетентність (сума спеціальних знань і умінь, що дозволяють бути обізнаним у своїй справі).

2. Моральні якості (чесність, скромність і простота, висока вимогливість до себе й інших, розвинене почуття обов'язку і відповідальності, непримиримість до недоліків, справедливість, об'єктивність).

3. Знання наукових основ керування (уміння правильно розподіляти завдання, терміни їх виконання, призначати виконавців, складати графік роботи, проводити контроль, який є адекватним

складності завдань).

4. Ділові якості (уміння оцінювати ситуацію, швидко знаходити рішення виникаючих проблем, ясно ставити завдання підлеглим, уміння організувати їх ефективну роботу).

5. Мотивація (адекватні мотиви до діяльності на посаді керівника).

6. Ступінь розвитку пізнавальних процесів (достатній або високий рівень розвитку пам'яті, уваги, мислення, сприйняття).

7. Адаптаційна мобільність (інтерес до нової діяльності, знань, готовність виконувати нові завдання, переборювати труднощі).

8. Рольова гнучкість (здатність в роботі та спілкуванні виконувати декілька соціальних ролей – начальника, друга, порадника, товариша та ін.).

9. Комунікативна компетентність. Високий рівень соціального інтелекту (уміння правильно визначати суть розмови, жести, міміку співрозмовника; будувати спілкування з людьми: впливати на людей; співчувати).

10. Стійкість до стресу (здатність переносити фізичні і психологічні навантаження).

Висновки. Політика комплексного реформування суспільства й економіки в Україні пред'являє якісно нові вимоги до особистості молодих керівників різних рівнів і сфер діяльності, у тому числі й до керівника в системі МНС України. Багато молодих фахівців, що успішно працювали раніше, виявляється, не готові впоратися з поставленими завданнями при призначенні їх на керівні посади.

Управлінська діяльність — один з найбільш складних видів діяльності. У ній часто виникають несприятливі ситуації – обставини, що породжують значні труднощі і в той же час вимагають від керівника швидких, точних і безпомилкових рішень. Здійснення управлінської діяльності вимагає певних психологічних умов, які узагальнено можна підрозділити на індивідуальні (властиві суб'єктові) і ситуативні. Сукупність індивідуальних чинників, що забезпечують ефективне включення особистості в певну діяльність, можна назвати готовністю до діяльності. Ефективність дій особистості, колективу, керівника у значній мірі визначається високим рівнем їх готовності до певних умов діяльності.

Таким чином, очевидним є те, що виділені якості є занадто об'ємними, і, звісно ж, практично неможливо знайти людину, яка б уже володіла ними, причому розвиненими в певній мірі. У зв'язку з цим постає питання про те, що в підготовці керівника ключову роль

віграє не відбір і атестація (хоча й ці напрями роботи є достатньо важливими), а власне підготовка. Відібрані кандидати на посаду керівників повинні проходити відповідне навчання і психологічно-професійну підготовку саме до професії "керівник", і в результаті скласти іспит на придатність. Тоді вони будуть мати необхідні вміння і мати можливість працювати над розвитком якостей, необхідних ефективному керівникові.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Основы психологии управления / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков: Изд-во Университета внутренних дел, 1999. – 528 с.
2. Банько Н. А. Управление персоналом. Часть I: Учеб. пособие / Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С. – Волгоград: ВолГТУ, 2006. – 96 с.
3. Барко В. І. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України: Навчальний посібник. – К.: К.І.С., 2008. – 200 с.
4. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей ОВД / Под общ. ред. Н. В. Андреева. – М., 1996. – 382 с.
5. Тімченко О. В. Екстремальна психологія. – К.: Август-Трейд, 2007. – 502 с.
6. Шапкин С. А. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегии адаптации / Шапкин С. А., Дикая Л. Г. // Психологический журнал. – 2003. – № 1. – С. 19–34.

УДК 159.9:163

Хмиров І.М., викладач-методист соціально-психологічного факультету УЦЗУ

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВ СЛУЖБИ

Стаття присвячена проблемі особливостей психологічної адаптації рятувальників різної акцентуації характеру до екстремальних умов служби. Велику роль у процесі адаптації до служби відіграє психологічна і психофізична готовність рятувальника. Психофізична готовність визначається рівнем розвитку необхідних загальних психічних і спеціальних фізичних якостей. Залежно від акцентуації характеру рятувальників екс-