



СЕКЦІЯ 5. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:351.741

ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Бойко-Бузиль Ю.Ю., к. психол. н.,
доцент

Національна академія внутрішніх справ

У статті розкрито психологічні особливості та функціональну роль професіоналізму керівників підрозділів Національної поліції України.

Ключові слова: професіоналізм, керівник, Національна поліція.

В статье раскрыты психологические особенности и функциональная роль профессионализма руководителей Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: профессионализм, руководитель, Национальная полиция.

Boiko-Byzul Y.Y. THE PSYCHOLOGICAL ESSENCE OF PROFESSIONALISM OF HEADS OF NATIONAL POLICE OF UKRAINE DEPARTMENTS

The article reveals psychological characteristics and functional role of professionalism of Heads of National Police of Ukraine Departments.

Key words: professionalism, manager, National Police.

Постановка проблеми. У Законі України «Про Національну поліцію» вказано, що Національна поліція України (далі поліція) – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. У складі Національної поліції функціонують: кримінальна поліція; патрульна поліція; органи досудового розслідування; поліція охорони; спеціальна поліція; поліція особливого призначення [1]. Кожен підрозділ поліції очолює керівник, який здійснює керівництво її діяльністю, забезпечує виконання покладених на неї завдань та у межах компетенції організовує та контролює діяльність підпорядкованого особового складу, де чинне місце посідає професіоналізм як якісно-інтегративна характеристика суб'єкта управлінської професійної діяльності.

Ступінь розробленості проблеми. Професіоналізм як об'єкт наукового пошуку інтенсивно представлений в доробках О. Бодальова, В. Бодрова, М. Боришевського, А. Деркача, Р. Каламаж, Н. Кузьміної, Є. Клімова, С. Максименка, А. Маркової, В. Москаленка, Л. Орбан-Лембрик, І. Пасічника, А. Сіцінського, Д. Сьупера, Н. Жигайла, О. Матласевич та інших. З'ясування сутності та змісту професіоналізму саме працівників органів внутрішніх справ було й залишається предметом досліджень О. Бандурки, В. Барка, С. Бочарової, В. Венедіктова, Я. Кондратьєва, І. Корулі, В. Медведєва,

Л. Мороз, В. Посметного, В. Синьова, С. Сливки, О. Тімченка, О. Землянської, О. Цільмак, Г. Юхновця, С. Яковенка та інших.

Однак цілісне й системне уявлення про сутність, інваріанти, чинники, компетенції, вимоги та критерії професіоналізму саме керівників підрозділів поліції на сьогодні не розроблене.

Мета статті. Враховуючи вищезазначене, метою статті передбачено визначення психологічних особливостей та функціональної ролі професіоналізму керівників підрозділів Національної поліції України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «професіоналізм» за своїм походженням та психологічним наповненням, скоріше, повсякденне та буденне, ніж твердо встановлене та канонічне.

Професіоналізм, як одна з найважливіших акмеологічних категорій, розглядається у діалектичній єдності професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості [10], де у процесі становлення професіоналізму діяльності формується, розвивається та «виросується» особистість професіонала. Професіоналізм визначається, як така властивість особистості, що постійно розвивається, і в якій інтегровано особистісні й діяльнісні сторони професіоналізму [3]. Мова йде знову ж таки про професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості, які є сторонами «однієї медалі».

Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що включає

високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмій, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати діяльність із високою та стабільною продуктивністю.

Професіоналізм особистості – теж якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно-значущих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток.

Професіоналізм виявляється в інтегрованому розвитку до найвищих психічних властивостей та характеру особистості, її досвіду і спрямованості, і цей рівень розвитку ніколи не буде остаточним. Інтеграція особистісних й дієвих начал у феномені професіоналізму проявляється у визначенні професіонала. Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму діяльності й особистості, що має високий професійний та соціальний статус і систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно спрямований на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення [4].

Науковці виокремлюють такі рівні професіоналізму [4]:

- допрофесіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала);

- власне професіоналізм (людина стабільно працює й виконує все, що від неї потрібно, з високою якістю);

- суперпрофесіоналізм (людина творча, особистісно розвивається, людина «акме», що тлумачиться як вершина професійних досягнень);

- псевдопрофесіоналізм (ззовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» в роботі, або сама деградує як особистість);

- постпрофесіоналізм (людина може бути професіоналом у минулому, експрофесіоналом, а також може виявитися наставником для інших фахівців).

Усередині рівня професіоналізму виділяються конкретні етапи й ступені розвитку професіонала по позиціях:

- адаптація (позиції: стажист, переконаний фахівець, ерудит, методист; первинне засвоєння людиною норм, менталітетів,

необхідних прийомів, технік, технологій професії);

- самоактуалізація (позиції: самодіагностика, усвідомлена індивідуальність, самоекспериментатор, цілісна особистість з Я-концепцією, що самопрогнозує свій професійний шлях як спеціаліста);

- майстерність як гармонія із професією (позиції: майстер професійної діяльності у спілкуванні, діагност, гуманіст, вихователь, консультант і наставник, координатор, керівник, експерт засвоєння й відтворення на високому рівні кимось раніше створених методичних рекомендацій, розробок, інструкцій, високих стандартів);

- суперпрофесіоналізм (позиції: учасник і ініціатор інновацій, творець і новатор, дослідник, експериментатор, що досягає у своїй професії вершин як творець своєї особистості й у розвитку інших).

Існуючі уявлення про професіоналізм відображають інтегративний характер цієї якості в координатах особистості, зануреної у професійну діяльність, і в координатах, власне, професійної діяльності, що обумовлено високим ступенем взаємозв'язку між цими складовими феномену професії. На цьому ґрунтується і базове визначення професіоналізму як характеристики працівника, який високою мірою відповідає вимогам професійної діяльності [9]. Професіоналізм працівника поліції за своєю суттю не відрізняється від загально-психологічного розуміння професіоналізму, однак містить певні особливості, які обумовлені специфікою виконуваної професійної діяльності.

До основних ознак професіоналізму працівників поліції, крім професійних здібностей та вмій, відносять професійну правосвідомість, професійну культуру та професійну освіту. Саме професійна правосвідомість працівників поліції є головним інструментом її діяльності, має свої особливі умови, середовище, засоби, методи формування. Професійна культура проявляється, насамперед, у розумінні сутності своєї професії, в умінні застосувати різні методи та форми управління, у здатності передавати свої знання, виконувати роботу свідомо, творчо, не шаблонно. Професійна освіта – це оволодіння визначеними знаннями та навичками для конкретної професії в певних спеціалізованих або профілюючих навчальних закладах [5].

Загальноновизнаним є факт, що основним суб'єктом управлінської діяльності будь-якої організації, в тому числі підрозділів поліції, є її керівник.

Нині характер суспільно-політичного розвитку нашої держави висуває до керівника будь-якого підрозділу поліції нові



вимоги. По-перше, відбулося кардинальне переформатування правоохоронної системи на зміну вектора на європейські стандарти. По-друге, ускладнилася система управління, з її розгалуженням влади і підпорядкуванням. По-третє, змінилося ставлення та очікування суспільства та держави від правоохоронної системи. По-четверте, якісно змінився рівень особового складу. П'яте та найголовніше, з'явилася довіра суспільства до поліції, яка була втрачена тривалий період часу. Враховуючи вищезазначене, констатуємо, що сучасний керівник підрозділу Національної поліції України повинен бути управлінцем нової фундації.

Управління є специфічною сферою людської діяльності, а суб'єкт управління є представником розумової праці, саме тому ефективність управління залежить не стільки від індивідуальних особливостей керівника, скільки від знань та розуміння управлінських завдань, способів стимулювання та об'єднання підпорядкованого особового складу у реалізації цілей. Тому професіоналізм керівника визначається, як вищий щабель у його розвитку як суб'єкта пізнання, діяльності та спілкування. При цьому рушійною силою професіоналізму керівника є ступінь відповідності його особистості, його знань, умінь і навичок вимогам покладених на нього професійних завдань.

Професіоналізм керівника підрозділу поліції адекватно розглядати у двох важливих аспектах – діяльнісному та результативному. Діяльнісний аспект забезпечується професійною компетентністю, а позитивний результат управління залежить від рівня компетентності та здатності керівника до виконуваної управлінської професійної діяльності, від готовності до здійснення взаємодії з суб'єктами управління.

Професіоналізм керівника підрозділу поліції виявляється у вмілому використанні та ефективному застосуванні психологічних методів управління ввіреним підрозділом; умінні генерувати незалежні та оригінальні ідеї; приймати самостійні й прогнозовані управлінські рішення; вдало управляти ситуацією, при цьому вирішуючи складні завдання в умовах неповної інформації; чітко та аргументовано доводити власну точку зору. Всі ці якості вимагають серйозної підготовки в плані розвитку професійних здібностей та умінь. Відповідно, професіоналізм керівника підрозділу поліції проявляється в систематичному підвищенні власної кваліфікації, творчій активності, здатності продуктивно задовольняти зростаючі вимоги суспільства та державного устрою, в особистісно-професійному вдосконаленні, що включає компетенції само-

освіти, саморегулювання, самовиховання та саморозвитку [2].

Розширюючи інваріанти професіоналізму, виділені науковцями [8], та наповнюючи їх специфікою діяльності керівника підрозділу поліції, відзначимо, що вони залежать від специфіки виконуваної управлінської професійної діяльності та включають у себе:

- силу особистості професіонала, що передбачає психологічну готовність особистості керівника здійснювати управлінську діяльність;

- високий рівень саморегуляції, який виявляється в умінні керувати своїм станом, працездатністю, стресостійкістю, постійною готовністю до дій в екстремальних та непередбачуваних ситуаціях;

- висока і адекватна мотивація досягнень не лише через призму управлінського успіху, але і виконання покладених завдань у межах виконання посадових обов'язків;

- вміння брати на себе відповідальність за прийняті управлінські рішення, що передбачає їх надійність, своєчасність і точність;

- розвинену антиципацію, що виявляється в умінні стратегічно мислити, прогнозувати та передбачати розвиток професійних ситуацій;

- креативність, що виявляється не тільки у високому творчому потенціалі, але й у спеціальних уміннях нестандартно та ефективно бачити, розуміти та розв'язувати професійні управлінські завдання.

На нашу думку, цікавою вбачається розроблена Ю. Кулик [6] модель «піраміди розвитку професіоналізму менеджера (керівника)», яка включає систему таких чинників, а саме: талант, досвід та потреби. Управлінський талант автор розглядає з практичної точки зору через призму ефективності роботи керівників, тобто висока результативність їхньої теперішньої та очікуваної у майбутньому праці є істотною умовою визнання людини талантом, та з теоретичної точки зору, коли доцільно розібратися, яким чином керівники досягають значних результатів у своїй роботі, і головне – як вони підтримують стабільність власної результативності. Талант є першочерговим чинником управлінського професіоналізму та є не вродженим набором необхідних керівникові управлінських якостей, а гармонічною сукупністю всіх вищезгаданих елементів, які потрібно постійно вдосконалювати. Складові управлінського таланту – це знання, здібності, навички, позиції і поведінкові компетенції. Досвід отримується керівником за допомогою рушійної сили, яка спонукає розвиватися. Загалом діяль-

ність керівників щодо розвитку власного професіоналізму формується під впливом певних мотивів та конкретних цілей, які досягаються через задоволення відповідних потреб. Грунтуючись на піраміді А. Маслоу, автор визначає повагу і визнання та самовираження ключовими факторами, які визначають основні стимули професійного розвитку керівників. Піраміда розвитку професіоналізму керівника повинна бути динамічною, допомагати керівникам бути конкурентоспроможними у будь-якому діловому та неформальному середовищі. Ключовими чинниками, які значною мірою сприяють лідерству та управлінському розвитку керівників є оцінка, випробування та підтримка, що якнайкраще прослідковується в даний момент часу на моделі та підходах реформування правоохоронної системи.

Сутність професіоналізму керівника підрозділу поліції якнайкраще розкривається через такі компетенції:

- функціональна – здійснення управлінських функцій відповідно до посадових обов'язків;

- особистісна – виконання управлінської діяльності через поєднання в собі ознак керівника, лідера та одиниці особового складу;

- соціально-психологічна – управління особовим складом як живою соціальною системою;

- інноваційна – стимулювання підвищення активності й мотивації праці, опанування сучасних технологій та сприяння творчості, новим й оптимальним рішенням в організації діяльності підрозділу;

- фасилітативна – організація процесу обговорення та виконання запланованих завдань із мінімальними ресурсами та максимальним залученням особового складу;

- превентивна – недопущення або запобігання виникненню несприятливого (кризового, екстремального) стану керованого об'єкта;

- економічна – вирішення фінансових питань в межах наданих повноважень.

Опираючись на Закон України «Про Національну поліцію» [1] та на попередні дослідження науковців [7], нами були сформульовані вимоги до професіоналізму керівника підрозділу поліції, а саме:

- неухильно дотримуватися положень Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції;

- очолювати підпорядкований підрозділ та здійснювати керівництво його діяльністю, забезпечувати виконання покладених на нього завдань;

- сумлінно виконувати свої службові обов'язки, передбачені законодавчими актами та посадовими інструкціями;

- мати стратегічний підхід до управління особовим складом та конструктивно вирішувати питання, що належать до його повноважень;

- поєднувати теоретичні знання фундаментальних питань теорії з практичним їх застосуванням;

- адаптувати діяльність підрозділу до сучасних економічних, політичних та соціальних умов і вимог;

- володіти організаторськими здібностями, налагоджувати ефективний розподіл і кооперацію праці особового складу;

- розвивати лідерський потенціал;

- знаходити найкращі рішення поставлених завдань;

- прагнути до нових та прогресивних методів управління та йти на виважений ризик для їх реалізації;

- володіти сучасною методологією обґрунтування управлінських рішень з урахуванням інтересів особи, суспільства та держави;

- уміло користуватися досягненнями інформаційних технологій;

- володіти вміннями аналізу конкретних проблем, неупереджено та об'єктивно оцінювати різні аспекти роботи як своєї, так і особового складу;

- прогнозувати наслідки своїх рішень, оперативно знаходити та застосовувати ефективні методи та засоби розв'язання існуючих та можливих проблем, пов'язаних із професійною діяльністю;

- шанобливо ставитися до громадян, дотримуватися високої культури спілкування, загально визнаних людством норм моралі;

- не допускати дій та вчинків, що можуть зашкодити інтересам держави чи негативно вплинути на репутацію та імідж поліції.

Ми вважаємо, що про професіоналізм керівника та рівень його розвитку, який може бути низьким, достатнім та високим, доцільно говорити за умови його відповідності таким критеріям:

- об'єктивний (відповідність керівника вимогам професії);

- суб'єктивний (задоволеність керівника посадою та відповідність професії очікуванням, бажанням та потребам управлінця);

- процесуальний (використання управлінцем сучасних технологій та методів управління);

- нормативний (відповідність керівника нормативно-процесуальним вимогам професії);

- результативний (відповідність реальних результатів діяльності керівника очіку-



ваним із позиції окремої людини, суспільства та держави);

– творчий (знаходження нових, нестандартних рішень у звичайних та екстремальних ситуаціях);

– прогностичний (перспективи професійного росту керівника);

– професійного навчання (здатність керівника ділитися власним досвідом, навчати інших);

– професійної етики (реалізація керівником принципів чесності та гідності);

– конкурентоздатності (здатність відповідати потребам правоохоронної системи та витримувати конкуренцію).

Висновки. Професіоналізм, як одна з найважливіших акмеологічних категорій, розглядається у діалектичній єдності професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості, які є сторонами однієї медалі, де у процесі становлення професіоналізму діяльності формується, розвивається та «вирощується» особистість професіонала. Професіоналізм керівника підрозділу поліції є необхідною вимогою процесу реформування правоохоронної системи, коли сучасний керівник повинен бути управлінцем нової фундації, нового європейського стандарту.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі торкатимуться розробки теоретико-прикладних рекомендацій щодо удосконалення процесу професіоналізації керівників підрозділів Національної поліції України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII.
2. Бойко–Бузиль Ю.Ю. Професійно-важливі якості в контексті професіоналізму керівника правоохоронних органів України / Ю.Ю. Бойко–Бузиль // Щоквартал. науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами». Серія «Психологія». – Харків : «ХП», 2014. – № 2. – С. 79–84.
3. Деркач А.А. Акмеология: учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
4. Жигайло Н.І. Психологія професійного і духовного становлення керівника / Н.І. Жигайло, Р.І. Карпінська // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 228–239.
5. Коруля І.В. Поняття професіоналізму працівників міліції як необхідної умови їх професійної діяльності / І.В. Коруля // Актуальні проблеми держави і права. Одеська юридична академія. – 2014. – № 72. – С. 412–417.
6. Кулик Ю.Є. Професіоналізм менеджера та деякі аспекти його розвитку / Ю.Є. Кулик // Культура народів Причорномор'я. Випуск 85. – Симферополь: ТНУ, 2006. – С. 63–68.
7. Мозоль С.А. Професіоналізм працівників ОВС як головний чинник успішної діяльності щодо захисту прав і свобод громадян / С.А. Мозоль // Науковий вісник Херсонського державного університету / Серія: юридичні науки. – 2014. – Випуск 2, т. 3. – С. 136–141.
8. Підбуцька Н.В. Аналіз сучасних підходів щодо визначення наукової категорії «професіоналізм особистості» / Н.В. Підбуцька // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. – 2013. – № 1. – С. 503–513.
9. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання: наук. розробка / Л.Г. Штика, Л.М. Гогіна, І.І. Нинюк та ін. – К. : НАДУ, 2009. – 40 с.
10. Хоржевська І.М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості / І.М. Хоржевська // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер.: Державне управління. – 2013. – Т. 214. – Вип. 202. – С. 110–113.