

УПРАВЛІНСЬКЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА НЕОБХІДНІСТЬ СИСТЕМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ І СПОРТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Об'єктивні фактори суспільного життя потребують постійного вдосконалення й самовдосконалення усіх форм і методів управлінської діяльності. Стаття присвячена одному з найбільш актуальних аспектів управління системою фізичної підготовки персоналу органів внутрішніх справ. Поетапно розкривається її системність та концептуальний підхід до механізму цільового та ефективного функціонування даної системи в різних умовах діяльності працівників міськрайлінорганів. З'ясовано, що система фізичної підготовки та спорту органів і підрозділів внутрішніх справ України, окрім відомчого призначення, частково відноситься до загальної соціально-культурної сфери життя сучасного суспільства, а процес управління в цій системі має соціальний характер і залежить від рівня соціалізації її головних виконавців та інших регіональних представників.

Ключові слова: фізична підготовка, професійна підготовка, система управління, спілкування, спорт, соціалізація.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом, через виникнення надзвичайно складних та суперечливих процесів сучасного суспільного життя, ми продовжуємо спостерігати не виправдано-нерациональні дії окремих керівників та цілих управлінських структур, які дуже часто поспіхом приймають невірні рішення не враховуючи наслідків попереднього позитивно-негативного досвіду своєї ж індивідуально-колективної діяльності [1, 2, 7].

Загальновідомо, що процес управління завжди значною мірою відображає якість сучасного соціального стану суспільства і частково прогнозує його дії на майбутнє. Як правило, із невинним розвитком держави зростає і роль процесу управління відносно забезпечення чіткого, злагоджено-безперервного успішного функціонування будь-якої інституції. Але, у час кардинальних перетворень усіх найважливіших сфер існуючого суспільства, від своєчасності, якості й ефективності управління залежить не тільки доля окремої людини, а й всієї країни в цілому.

На підставі цього, можна зазначити, що чинні на сьогоднішній день об'єктивні фактори суспільного життя потребують постійного вдосконалення й самовдосконалення форм і методів управлінської діяльності, а також створення нових організаційних структурно-логічних форм управління, в тому числі й у сфері управління системою фізичного виховання і спорту усіх правоохоронних відомств України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нормативними документами [4, 6] встановлено, що від якісної професійно-фізичної підготовленості працівників органів та підрозділів внутрішніх справ (далі ОВС) залежить успішність виконання завдань, які покладаються на них. Вивченню цих актуальних положень були присвячені наукові роботи й дослідження С.М. Безпалого (2013), В.Н. Большакова (2014), Г.М. Будагянца (2009), С.Є. Бутова (2010), А.С. Васильєва (2010), О.В. Журавля (2011), І.П. Закорка (2012), О.В. Запорожанова (2010), Ю.А. Компанійця (2012), В.М. Остаповича (2013), О.І. Охмака (2013), І.В. Янка (2013) та інших. Їх дослідження були присвячені певним складовим багатогранної системи підготовки до служби в ОВС, деяким актуальним питанням покращення й вдосконалення якості навчання працівників практичних ОВС, курсантів і слухачів відомчих закладів освіти МВС України.

Однак, незважаючи на це, цільового й постійного вдосконалення продовжують потребувати окремі системи й підсистеми, що першочергово стосуються управління рівнем професійної підготовки персоналу та термінового покращення шляхів його вдосконалення.

Формулювання завдань. Враховуючи значення якісної професійної підготовленості персоналу до ефективного виконання службових завдань, *об'єктом* нашого дослідження є внутрішній і зовнішній зміст управління системою фізичного виховання і спорту, а основною *метою* – подальший розвиток вищезазначеної системи в Міністерстві внутрішніх справ України шляхом удосконалення закономірностей процесів управління нею, які реалізуються за допомогою прийняття своєчасно-правильних відповідних управлінських рішень певними посадовими особами, наділеними такими можливостями, повноваженнями, функціональними обов'язками й правами.

Для досягнення мети ми використовували наступні *методи* дослідження: аналіз нормативних документів, літературних джерел і архівних матеріалів, опитування керівників та практичних працівників органів і підрозділів внутрішніх справ України, найбільш кваліфікованих викладачів, інструкторів-методистів, інспекторів зі службової підготовки, ветеранів міліцейської та військової служби, враховували власний досвід, а також організували й здійснювали педагогічне спостереження за організацією навчального процесу та оперативно-службової діяльності.

Виклад основного матеріалу. З'ясовано, що незалежно від нашого бажання, використовуючи доброзичливо-субординаційні відношення у будь-якому колективі мілітаристичного спрямування і не тільки, ми спілкуємося з тими людьми, що нас постійно оточують. Це наші колеги, керівники та підлеглі, друзі, знайомі й незнайомі, рідні та близькі тому, що спілкування є однією з найнеобхідніших форм людської життєдіяльності і перебуває у фундаментальній основі встановлення стійкого взаємозв'язку у тісній співпраці людей.

Крім того, спілкування є не тільки процесом встановлення контакту між певними колами людей, а й служить транспортером інформації за особистим та професійним спрямуванням, обмінником культурного, психологічного, суспільного й соціального досвіду.

Таку різноплановість безпосередньо самого терміну "спілкування" багато фахівців пояснюють недостатністю розробленості проблем сутності даного явища, а також складністю його виокремлення із окремих сфер сучасного суспільного життя [9]. Крім того, ряд науковців не без підстав зауважує, що воно може одночасно бути як інформаційним процесом, системою взаємодії, процесом співпереживання і взаєморозуміння, так і процесом впливу однієї людини на іншу або на цілі групи людей [9, 10].

У системі фізичного виховання і спорту працівників ОВС, спілкування – це та сторона спільної діяльності, яка організовує взаємозв'язок і взаємодію працівників певного колективу у процесі будь-якого матеріального виробництва цієї системи та її усіх підсистем, вказує на предметний спосіб реалізації тієї чи іншої мети або спрямовує на виконання поставленого завдання.

Як правило, у зазначеній вище системі спілкування носить масовий характер оскільки в ній працюють доволі великі колективи професійно підготовлених людей. Саме це і дає нам можливість стверджувати те, що спілкування є абсолютно соціальним явищем з індивідуальними особливостями усіх його учасників: як керівників, так і підлеглих.

Ми зазначали, що соціальне управління, окрім управління інформацією, передбачає безпосереднє керівництво особовим складом [2]. Виходячи з цього, управлінська діяльність керівника без організації доброзичливо-субординаційних відносин у колективі, без діалогу й співпраці, без позитивного сприйняття підлеглим персоналом один одного, без організації тісної взаємодії та спільного розуміння важливості виконання поставлених завдань приречена на невдачу. У цьому й полягає соціальний психолого-педагогічний аспект управління в системі фізичного виховання і спорту.

У позитивному вирішенні багатьох ситуацій різного характеру велику роль відіграє якість процесу спілкування. Це та риса характеру сучасного керівника, яка насамперед, дозволяє зрозуміти свого співрозмовника, а співрозмовнику дозволяє зрозуміти свого керівника. Результатом якісного спілкування є формування позитивної мотивації та неабиякої зацікавленості підлеглою чи колективом у виконанні поставлених завдань. Однак, основним інструментарієм виконання були і залишаються функції організації, планування та контролю:

- підготовка і видання розпорядчої інформації (поради, рекомендації, усні й письмові вказівки, письмові розпорядження і накази);
- отримання проміжної інформації про хід виконання чи реалізації розпорядчої інформації;
- отримання кінцевої інформації про хід виконання чи реалізації розпорядчої інформації;
- підведення підсумків виконання чи реалізації розпорядчої інформації.

На якість виконання зазначених вище функцій суттєво впливає авторитет керівника та його особисті вміння. Так, багатьма вченими зазначалося [1, 7, 9, 10], що найбільш сприятливими формами для переконання працівників є бесіди, дискусії, тренування, полеміка, а великий досвід спортивно-масової діяльності, відповідні високі особисті досягнення у галузі фізичного виховання і спорту у людини-керівника дуже часто виступає додатковим інструментарієм виховання й переконання підлеглих. Цей додатковий інструментарій буває настільки потужним, що навіть за словами, жестами, діями та поведінкою окремих людей-підлеглих, що згодом стали керівниками різних рівнів, можна сказати під чийм керівництвом вони працювали чи тренувалися раніше.

Аналізуючи процес спілкування, ми переконуємося, що безпосередньо сам цей процес дуже схожий на процес обміну інформацією звичайного чи спеціального характеру, який постійно змінюється: формулюється; розвивається; уточнюється; коригується; перевіряється.

Як правило, коригування й перевірка передачі та прийому обсягу інформації пов'язані з її фактичними втратами при "транспортуванні". За даними [9, 12], у окремих випадках ці втрати можуть складати до 80% від загальної кількості вихідної інформації. Це пов'язано з тим, що у кожному організованому колективі час від часу з'являються перепони, які можуть виникати через виникнення ряду певних об'єктивних причин: особисті; соціальні; психологічні; політичні; релігійні; природні; професійні.

Ми вважаємо, що усунути ці причини на шляху до успішного виконання поставлених завдань можна за допомогою спільного навчання спілкуванню шляхом організації тісної взаємодії усього колективу. Як правило, під час організації взаємодії здійснюється:

- постійний обмін інформацією;
- планування загальної й специфічної діяльності;
- розробка спільних форм і методів вирішення поставлених завдань та їх узгодження.

Опираючись на власний досвід та результати спостереження за діями багатьох організованих фізкультурно-спортивних організацій та колективів органів і підрозділів внутрішніх справ, можна стверджувати, що процес взаємодії має циклічний характер і залежить від поступовості або навіть від певної алгоритмічності дій усіх його виконавців, яким обов'язково притаманні:

- індивідуально-колективна співпраця;

- елементи обов'язкової дії та протидії (пошук варіантів);
- незначні ухилення окремих членів колективу від виконання завдань;
- співставлення й зрівнювання обсягів здійсненої роботи;
- компромісні рішення чи поступливість (повна або часткова).

Для кожного працівника ОВС, наділеного управлінськими функціями, ефективність взаємодії в управлінському спілкуванні, у більшості випадків, залежить від наступних факторів:

- наявної ситуації (типова чи екстремальна);
- пори року (зима, літо, осінь, весна);
- температурного режиму (жарко, холодно);
- місця (кабінет, стадіон, спортивний зал);
- часу (день, ніч, початок або закінчення робочого дня);
- тону (голосно, тихо, наказово чи у будь-якій іншій формі);
- необхідності й кількості часу на виконання того чи іншого завдання.

Усвідомлюючи непросту дію на підлеглих працівників перерахованих вище факторів, керівникові не слід забувати про вплив на нього самого постійної дії "Я-концепції". Так, для кращого розуміння особовим складом поставлених завдань, керівник може підкріплювати свої слова відповідними жестами (невербальний спосіб доведення інформації), мімікою обличчя, а вербально, замість невпевненого "не знаю", "шукай сам", "якось не так" – потрібно висловлювати свої думки набагато чіткіше: "Я знаю", "Я впевнений", "Я вірю", "Я можу". Тоді працівник краще зрозуміє свого керівника та сформує у собі впевненість у правильності виконання тих чи інших дій.

Однак, при цьому, не слід забувати про те, що у діяльності кожного колективу можуть виникати різні спірні ситуації, які згодом, переростають у скриті чи відкриті конфлікти між підлеглими, або між підлеглими і керівниками.

У нашому випадку, коли є статутні вимоги щодо чіткого розподілу на керівників та підлеглих, у організованих колективах конфліктні ситуації найчастіше виникають між працівниками однакової виконавчої ланки. Як правило, це характеризується неможливістю вирішити те чи інше питання за наявності абсолютної впевненості обох сторін у правильності прийняття за основу своїх пропозицій або рішення.

Переглядаючи величезну кількість наукових сайтів психолого-педагогічної спрямованості Всесвітньо відомої мережі "Интернет", ми прийшли до висновку, що навіть видатні вчені, психологи і педагоги не можуть чітко й концептуально стверджувати, що лежить в основі конфлікту. Одні стверджують що це зло, інші навпаки, вважають це добром, а треті, взагалі, зберігають чіткий нейтралітет. Ми вважаємо, що все залежить від кожної ситуації. З однієї сторони, конфліктна ситуація виявляє проблему та демонструє різні погляди щодо її вирішення [9], а з іншої, призводить до погіршення соціально-психологічного клімату та підвищує нервозність працівників [10].

Однак, одне можна стверджувати абсолютно точно: конфлікти можуть виникати у різний час і у будь-якому середовищі незалежно від індивідуальної чи колективної форм діяльності. Саме тому, організовуючи спільну діяльність певного колективу, кожен керівник повинен бути готовий до можливого виникнення будь-якої конфліктної ситуації, своєчасної її локалізації та ліквідації на основі глибокого аналізу та прийняття правильних управлінських рішень.

Висновки. На основі вищевикладеного і, зокрема, на основі тих же спостережень за індивідуальною й колективною організацією спортивних змагань різних рівнів, фізкультурно-масової чи спортивно-оздоровчої діяльності ми зазначаємо, що однією з головних психолого-педагогічних умов успішної управлінської діяльності в системі фізичного виховання і спорту працівників органів внутрішніх справ України є чітке усвідомлення кожним, як керівником так і підлеглим, впевненості у власних силах, як позитивної риси характеру при доброзичливо-субординаційних відносинах у кожному колективі воєнізованої спрямованості.

Подальші наші дослідження й надалі будуть спрямовані на вивчення, пошук та розвиток найбільш дійових шляхів удосконалення організації управлінської діяльності в системі фізичного виховання і спорту органів внутрішніх справ.

Використані джерела

1. Ануфрієв М.І. Становлення, розвиток та основні напрямки удосконалення відомчої багатоступеневої системи підготовки персоналу ОВС / Ануфрієв М.І. // Вісник університету внутрішніх справ. – Х.: НУВС, 1999. – №9. – С. 5-12.
2. Бабенко В.Г. Соціальне управління в системі фізичного виховання і спорту працівників органів внутрішніх справ України / Бабенко В.Г. // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – Харків: ХДАДМ, 2013. № 2. – С.7-10.
3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: Теорія, досвід, шляхи удосконалення / Бандурка О.М. – Харків: "Основа", 1996. – 398 с.
4. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2012-2016 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.08.2011 № 828-р.
5. Костюкевич В.М. Теорія і методика тренування спортсменів високої кваліфікації: навчальний посібник / В.М. Костюкевич. – К.: Освіта України, 2009. – 279 с.
6. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI.
7. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА, 1997. – 324 с.

8. Цандер Э. Практика управления. / Пер. с нем. (Общ. ред. Р.М. Гринева). – Обнинск, 1992. – 240 с.
9. Цимбалюк І.М. Психологія управління: Навч. посіб. / І.М Цимбалюк. – К.: ВД "Професіонал", 2008. – 624 с.
10. Чалдини Роберт. Психологія впливання / Чалдини Роберт. – СПб: Питер, 2010. – 288 с.
11. Cooper С. The psychology of personnel selection / Cooper С., Robertson I. – London, 1995. – 524 p.
12. Harris P.R. Managing cultural differences / Harris P.R., Moran R.T. N.Y.: Gulf Publishing Co. 1991. – 346 p.

Babenko V.

**MANAGEMENT COMMUNICATION AS A SOCIAL PSYCHOLOGICAL
AND PEDAGOGICAL NECESSITY OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS OFFICERS
OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE**

Objective factors of social life require constant improvement and self-help of all forms and methods of management. The article is devoted to one of the most relevant aspects of the management system of physical training of the Interior. Gradually expanded its systematic and conceptual approach to the mechanism of targeted and effective functioning of the system in different conditions of activity of employees police. Determined that the system of physical training and sports bodies and units of the Interior of Ukraine , except for internal use , in part, to the general socio – cultural sphere of modern life , and process control in this system has a social character and depends on the level of socialization of its top performers and other regional representatives.

Key words: *physical training, vocational training, training management system, communication, sport, socializing*

Стаття надійшла до редакції 28.08.2014 р.