

ЗАЛЕЖНІСТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ У СИСТЕМІ ОВС ВІД ОСОБЛИВОСТЕЙ ЇХ ОСОБИСТОСТІ

У статті зазначено, що ефективність управлінської діяльності залежить від пріоритетних цінностей особистості керівника. Це, в свою чергу, впливає на швидкість прийняття рішення і, безумовно, відображається на загальних результатах роботи системи ОВС.

В статтє отмечено, что эффе́ктивность управленческой деятельности зависит от приоритетных ценностей личности руководителя. Это, в свою очередь, влияет на скорость принятия решения и, безусловно, отражается на общих результатах работы системы ОВД.

The article noted that the effectiveness of management depends on the priority values of the individual manager. This, in turn, affects the speed of decision making and, of course, is shown on the general results of the ATS system.

Постановка проблеми. Сучасні зміни в системі МВС України визначили об'єктивну потребу у вдосконаленні форм і методів керівництва органами, підрозділами та установами внутрішніх справ. Досягнення високого рівня результативності оперативно-службової діяльності можливе при ефективному управлінні, здійснюваному керівниками всіх рівнів.

Сутність управління, органами внутрішніх справ полягає в забезпеченні оптимальної взаємодії елементів системи як єдиного цілого з метою забезпечення ефективності діяльності, спрямованої на виконання завдань у сфері підтримання правопорядку і забезпечення безпеки громадян.

Професійна управлінська діяльність має давню історію, що включає в себе наукові пошуки специфічних вимог до особистості керівника. Масовий характер професії і її традиційна значущість поряд з постійно підсилюваними тенденціями до зростання залежності життєздатності установ від ефективності управління спонукають до уточнення і систематизації уявлень про те, яким повинен бути професійний керівник.

Проблема підбору керівників ОВС на основі прогнозу ефективності їх діяльності за психологічними критеріями, недостатньо розроблена в МВС України і є актуальною для теорії і практики юридичної психології, рішення кадрово-управлінських завдань по «підбору» і розстановці кадрів у правоохоронній системі.

За більш ніж сімдесятирічну історію накопичений величезний масив теоретичних і емпіричних даних про генезис, структуру і

специфіку системи управління та управлінської діяльності в ОВС. Проблематика цього напрямку досліджень охоплює широкий спектр питань, що становлять інтерес для ОВС. Насамперед, сюди відносяться:

1) формування теорії управління у сфері правоохоронної діяльності, у тому числі, психологічні та педагогічні проблеми управління в МВС, УВС (Г. А. Аванесов, В. А. Бакеев, А. І. Кітов, Л. М. Колодкін, А.М. Столяренко, Г. А. Туманов, Ю. А. Шаранов тощо);

2) застосування системного підходу до аналізу управлінських проблем (А. П. Іпакян, С. С. Маїлян, Г. А. Туманов та ін);

3) наукова організація управління і праці в органах внутрішніх справ (А. Ф. Майдіков, А. Х. Міндагулов, С. С. Маїлян, В. Т. Кутушев, Ю. А. Шаранов тощо);

4) Особистість керівника, стиль і методи-роботи (М. В. Богданов, В.С. Вічева, Ю. Ш. Касперович, Є. П. Клубів, Л. М. Колодкін, І. О. Котенев, Н.І. Кулагін, М.І. Марьин, А. І. Папкин, В. Є. Петров, В. М. Поздняков; А. М. Столяренко, Н. М. Фатєєв, А. Г. Шестаков та ін);

5) інформаційні технології в управлінні органами внутрішніх справ (Г. М. Воскресенський, Г. І. Дударєв; Н. С. Польовий, В. І. Черненілов та ін.).

Метою роботи було виявлення психологічних особливостей особистості керівників ОВС з різною ефективністю управлінської діяльності (ЕУД).

В емпіричному дослідженні взяли участь 71 управлінець із системи ОВС. Ці особи на підставі 13 пунктів вимог, які застосовуються в ОВС для оцінки

Питання психології

ефективності діяльності керівника, а також в результаті застосування методу експертних оцінок і методики аналізу типових управлінських ситуацій (МАТУС), яка дозволяє вимірювати швидкість і якість прийняття управлінських рішень, були розділені на дві групи. Перша 36 осіб - це керівники з високими показниками ефективності управлінської діяльності. Друга груп 35 осіб - це керівники з низькими показниками ефективності управлінської діяльності.

До складу вибірки увійшли особи чоловічої статі віком від 35 до 45 років, які прослужили в ОВС в середньому 10 років.

Для діагностики рівня вираженості управлінського мислення [4] застосовувалася МАТУС.

Ціннісні орієнтації досліджених осіб тестувалися із застосуванням методики М.

Рокича, заснованої на прямому ранжуванні списку цінностей [3]. Виявлення типу локалізації суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями (УСК) здійснювалося за методикою, розробленою в НДІ ім. В. М. Бехтерева [1].

Статистична обробка отриманих даних виконувалася з урахуванням рекомендацій О. В. Сидоренко [5].

Результати дослідження та їх аналіз. Застосовуючи методику АТУС, ми ввели в систему оцінки рівня управлінського мислення визначення середнього часу витраченого на вирішення однієї управлінської ситуації і часу витраченого на прийняття правильних управлінських рішень.

Результати отримані в цьому дослідженні представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники значення характеристик управлінського мислення керівників ОВС з різною ефективністю управлінської діяльності

Вимірювані параметри	Група з високими показниками ЕУД (n=36)	Група з низькими показниками ЕУД (n=36)	Рівень ймовірності	
			t	p
Факультативний час, витрачений на прийняття рішення (с)	16,15±1,49	22,27±1,78	2,7	<0,05
Час правильно прийнятого рішення (с)	91,16±9,45	130,34±10,12	2,8	<0,05
Кількість правильних відповідей	5,03±0,13	4,57±0,15	2,4	<0,05

Отримані дані свідчать про наявність відмінностей у показниках ефективності управлінського мислення керівників ОВС. Так, керівники з високою ЕУД вирішують управлінську ситуацію в середньому за 16,15 с., А керівники з низькою ЕУД – за 22,27 с. Час витрачений на прийняття правильного рішення у перших – 91,16 с, а у других – 130,34 с. Тобто, застосування методики АТУС дозволяє диференціювати керівників ОВС з різною ефективністю управлінської діяльності.

Таким чином, статистично значущі для диференціації керівників з високою ЕУД характер та швидкість управлінських рішень. Що стосується швидкості управлінських рішень, то цей кількісний показник відбиває динамічні характеристики мислення. Характер же управлінських рішень визначається правильною або неправильною відповіді. Якісний аналіз ситуації методики показує, що правильні управлінські рішення приймаються за

рахунок здатності до комплексного аналізу об'єктивних умов ситуації (правових, організаційних, психологічних) та механізмів прийняття рішень, що базуються на морально-етичних цінностях. Отримані за допомогою методики АТУС результати свідчать про те, що для розрахунку прогностичної моделі ефективності управлінської діяльності мають значення характер і швидкість прийняття управлінських рішень.

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до самого себе, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософію життя» [2].

Аналіз ієрархії цінностей керівників ОВС з різною ЕУД проведено нами на основі частотного аналізу. Отримані результати представлені в таблиці 2.

Ціннісно-орієнтаційна направленість керівників з різною ефективністю управлінської діяльності

Групи	Ранги	Перевага						Відкидання		
	Місце	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
Керівники з високими показниками ЕУД (n=36) (% від групи)	1	1	6	6	14	18	18	2	5	11
		43,1	26,4	28,5	18,6	21,4	14,3	20,6	25,1	34,3
	2	16	16	16	3	6	14	11	13	10
		21,3	26,5	13,4	16,2	16,3	13,5	14,9	11,8	19,4
	3	6	3	18	10	13:17	13:16:24	11	9	5
		13,9	7,3	8,9	12,4	7,3	12,3	10,4	10,4	9,8
Керівники з низькими показниками ЕУД (n=36) (% від групи)	1	1	16	6	14	16	18	18	8	11
		43,8	31,4	24,5	24,5	17,2	33,1	32,4	25,1	21,5
	2	6	6	14	6:13	3	17	13	24	11
		24,1	21,7	14,3	13,4	14,3	16,5	16,5	17,2	16,5
	3	16	3	3:16:24	16	18	3	2,10	5:9:22	12
		17,4	16,5	9,8	10,3	10,5	7,8	10,1	10,6	12,0

Перелік цінностей:

1. Загальна хороша обстановка в країні, збереження миру (як умова благополуччя кожного).
2. Повний відпочинок, приємне проведення часу.
3. Хороші і вірні друзі.
4. Життєвий досвід (зрілість суджень, здоровий глузд).
5. Переживання прекрасного (краса природи та мистецтва).
6. Любов, щасливе сімейне життя
7. Активна участь у житті своєї організації.
8. Підприємливість, зв'язки з потрібними людьми.
9. Здібності, приємні манери.
10. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступаючи перед труднощами).
11. Зовнішність, приємні манери.
12. Уміння адаптуватися, гнучко реагувати на зміну ситуації.
13. Суспільне визнання, повага колег.
14. Цікава, творча робота.
15. Цілеспрямоване, осмислене життя (мати мету в житті).
16. Здоров'я (фізичне і психічне).
17. Освіченість (широта знань і висока загальна культура).
18. Матеріальна забезпеченість (відсутність матеріальних труднощів).
19. Чуйність до людей.
20. Раціоналізм (уміння здраво логічно мислити, приймати обдумані рішення).
21. Працьовитість, сумлінність, почуття обов'язку.
22. Свобода і самостійність (незалежність в судженнях, оцінках, вчинках і діях).
23. Чесність, принциповість.
24. Почуття справедливості, вміння відстоювати свої права.

Для більш глибокого вивчення ціннісних орієнтацій керівників при складанні таблиці були виділені в кожному ранзі переваги і відкидання кілька цінностей в порядку процентної частоти їх народження (у таблиці це відображено через виділення: 1, 2, 3 місця) в ранзі переваги і відкидання.

Результати ранжирування з урахуванням частоти народження цінностей за трьома місцями рангу дозволяє знизити вплив соціальної бажаності, можливості нещирості відповідей.

На основі результатів, представлених в Таблиці 2, можна проаналізувати особливості ранжирування ціннісних орієнтацій керівниками з різною ефективністю управлінської діяльності.

Серед бажаних цінностей у керівників з високою ефективністю управлінської діяльності, на відміну від керівників іншої групи, зустрічаються: «тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступаючи перед труднощами)» (10 цінність); «почуття справедливості, вміння відстоювати свої права» (24 цінність).

Аналіз відхилюваного ряду ціннісних орієнтацій в досліджуваних групах показує, що:

✓ в групі керівників з високою ефективністю управлінської діяльності в цьому ряді присутні такі цінності як «повний відпочинок, приємне проведення часу» (2 цінність); «переживання прекрасного (краса природи і мистецтва)» (5 цінність); «здібності, приємні манери» (9 цінність); «зовнішність, приємні манери» (11 цінність);

✓ в групі керівників з низькою ефективністю управлінської діяльності відкидаються такі цінності: «підприємливість, зв'язки з потрібними людьми» (8 цінність); «тверда воля (уміння

Питання психології

наполягти на своєму, не відступаючи перед труднощами)» (10 цінність); «вміння адаптуватися, гнучко реагувати на зміну ситуації» (12 цінність); «раціоналізм (вміння тверезо логічно мислити, приймати обдумані рішення)» (20 цінність); «свобода і самостійність (незалежність в судженнях, оцінках, вчинках і діях)» (22 цінність); «почуття справедливості, вміння відстоювати свої права» (24 цінність).

Порівняння за допомогою частотного аналізу бажаних і відхилюваних керівниками ОВС з різними показниками ефективності управлінської діяльності цінностей показує, що серед бажаних цінностей керівники з високою ЕУД значимо частіше обирають цінності ділового порядку: «тверду волю (уміння наполягти на своєму, не відступаючи перед труднощами)» (10 цінність); «почуття справедливості, вміння відстоювати свої права» (24 цінність). Вони рідше відкидають цінності того ж порядку: «підприємливість, зв'язки з потрібними людьми» (8 цінність); «вміння адаптуватися, гнучко реагувати на зміну ситуації» (12 цінність); «свободу і самостійність (незалежність в судженнях, оцінках, вчинках і діях)» (22 цінність); «раціоналізм (вміння тверезо логічно мислити, приймати обдумані рішення)» (20 цінність).

Рідше зустрічаються гедоністичні цінності та цінності, пов'язані з бажанням сподобатися оточуючим: «повний відпочинок, приємне проведення часу» (2 цінність); «здібності, приємні манери» (9 цінність); «зовнішність, приємні манери» (11 цінність).

Таким чином, аналіз даних, отриманих за допомогою методики вивчення ціннісних орієнтацій, показує, що ціннісна сфера

особистості керівників з високою ефективністю управлінської діяльності більш орієнтована на цінності вітального порядку (1-загальна хороша обстановка в країні, збереження миру як умова благополуччя кожного; 3 - хороші і вірні друзі, 6 - любов, щасливе сімейне життя; 16 - здоров'я (фізичне і психічне); 18-матеріальна забезпеченість (відсутність матеріальних труднощів)), а так само цінності професійної самореалізації і самоактуалізації (10 - тверда воля, (уміння наполягти на своєму, не відступаючи перед труднощами); 13 - суспільне визнання, повага колег, 14 - цікава, творча робота; 24 - почуття справедливості, вміння відстоювати свої права). Значимо рідше в ній представлені цінності гедоністичного порядку («повний відпочинок, приємне проведення часу» (2 цінність)) та цінності соціальної привабливості (9 - здібності, приємні манери, 11 - зовнішність, приємні манери). Отримані результати далі ми використовуємо при розробці психологічної моделі прогнозу ефективності управлінської діяльності керівників ОВС.

Порівняльний аналіз ієрархії ціннісних орієнтацій управлінців з різними показниками ЕУД дозволяє більш глибоко вивчити характеристики спрямованості особистості, зібрати додаткову діагностичну інформацію про професійну мотивацію керівників ОВС.

Рівень суб'єктивного контролю має важливе психологічне значення, тому і вивчався нами у керівників ОВС з різною ефективністю в управлінській діяльності. Дані за шкалами методики порівнювалися в групах керівників з різною ЕУД за t-критерієм Стьюдента для незалежних вибірок представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники рівня суб'єктивного контролю у групах керівників з різною ефективністю управлінської діяльності

Визначаємі параметри	Група з високими показниками ЕУД (n=36)	Група з низькими показниками ЕУД (n=36)	Рівень ймовірності	
			t	p
Зі	32,16±0,56	30,24±0,51	2,6	<0,05
Ід	11,43±0,52	9,21±0,55	2,9	<0,01
Ін	8,24±0,86	4,92±0,78	2,9	<0,01
Іс	6,93±0,36	5,88±0,31	2,3	<0,05
Іп	6,20±0,51	4,34±0,43	2,8	<0,05
Ім	5,23±0,58	3,08±0,50	2,8	<0,05
Із	2,45±0,10	2,20±0,09	1,9	>0,05

Примітка: Зі – загальна інтернальність; Ід – інтернальність у сфері досягнень; Ін – інтернальність у сфері невдач; Іс – інтернальність у сфері сімейних стосунків; Іп – інтернальність у сфері професійних відносин; Ім – інтернальність у сфері міжособистісних стосунків; Із – інтернальність у сфері здоров'я.

Питання психології

Отримані дані дозволяють відзначити, що найбільш суттєві відмінності виявлені за шкалами інтернальності в області невдач, інтернальності міжособистісних відносин та в області професійних відносин. Це можна трактувати як підтвердження того, що керівники

з високою ефективністю управлінської діяльності вважають, що їх успіхи в міжособистісних відносинах та їх прорахунки по роботі залежать від власної діяльності. У той же час виробничі відносини вони також вважають результатом особистого впливу на події.

Висновки:

1. Ефективність управлінської діяльності керівників ОВС залежить від характеристики управлінського мислення, важливими показниками якого можуть бути

час витрачений на вирішення управлінських завдань і час витрачений на прийняття правильних рішень. Керівники з високою ЕУД більшою мірою орієнтовані на цінності вітального порядку, ніж на гедонічні.

Керівники з високою ЕУД свої успіхи в житті і особливо у професійній діяльності пов'язують з результатами власних зусиль.

2. У відборі осіб для управлінської діяльності в системі ОВС можна використовувати методика АТУС, ціннісні орієнтації та УСК. Для більш повної характеристики особистості керівника бажано застосовувати комплекс методів дослідження.

Перспективою подальших досліджень може бути вивчення взаємозв'язку між якостями особистості керівника і ефективністю його виробничої діяльності.

Література

1. Бажин Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / [Бажин Е. Ф., Голынкина С. А., Эткинд А. М.] // Психологический журнал. – Т. 5. – 1984. - № 3. – С. 23-31.
2. Гоштаутас А. Методика М. Рокича для выявления ценностных ориентации / А. Гоштаутас // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – Л., 1979. – С. 208-209.
3. Мургулец Л. В. Социально-психологическая диагностика личности / Л. В. Мургулец. — Л., 1988. – 326 с.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [Под ред. Г.С. Никифорова]. - СПб, 1991. – 228 с.
5. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Елена Васильевна Сидоренко