

## ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*Стаття присвячена висвітленню психологічного змісту і структури управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ. Розглянуто основні наукові підходи до проблеми управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, пов'язані із специфікою діяльності підрозділів міліції та змістом професійної ролі її співробітників, запропонований оригінальний підхід до дефініції і побудови структури управлінських здібностей керівників міліції, який може бути використаний з метою психологічної діагностики і розвитку таких здібностей.*

*Ключові слова: управлінські здібності, керівники органів внутрішніх справ, загальні здібності, спеціальні здібності.*

*Статья посвящена рассмотрению психологического содержания и структуры управленческих способностей руководителей органов внутренних дел. Рассмотрены основные научные подходы к проблеме управленческих способностей руководителей органов внутренних дел, связанные со спецификой деятельности подразделений милиции и содержанием профессиональной роли их сотрудников, предложен оригинальный подход к дефиниции и построению управленческих способностей руководителей милиции, который может быть использован в целях диагностики и развития таких способностей.*

*Ключевые слова: управленческие способности, руководители органов внутренних дел, общие способности, специальные способности.*

Сьогодні технічний прогрес у правоохоронній сфері супроводжується безперервним підвищенням ролі людини як суб'єкта праці у досягненні високої ефективності і якості діяльності. Управлінська діяльність керівників органів і підрозділів внутрішніх справ (ОВС), як і будь-яка інша діяльність, може характеризуватися різним рівнем її якісних параметрів, виконуватися з більшою або меншою ефективністю. Це визначається багатьма чинниками, але в першу чергу залежить від тих особистісних і професійних якостей керівника, необхідність у яких визначається змістом і характером управлінської правоохоронної діяльності. Дослідження у вітчизняній і зарубіжній юридичній психології і педагогіці, які пов'язані з іменами О.М. Бандурки, В.М. Бесчастного, В.І. Барка, С.І. Яковенка, І.В. Клименка, В.О. Криволапчука, Є.О. Климова тощо свідчать про те, що більшість авторів, працюючи над моделлю управлінця і враховуючи специфіку міліцейської професійної діяльності, виділяють дві головні складові: професійні знання (компетентність) і особистісні якості. При описі професійної складової моделі учені використовують наступні характеристики компетентності: спеціальна, інтелектуальна, соціально-правова, інтелектуальна ініціатива, самоорганізація, саморегуляція тощо. Істотні відмінності в працях різних наукових шкіл виявляються при розгляді ученими особистісної складової образу керівника, причиною чого є специфіка професій і світоглядні установки [1 - 3].

Можливо виділити безумовні особистісні якості, якими повинен володіти фахівець. О. Мельничук, А. Яковлева, Е.Ф. Зеєр, Р. Петруньова називають наступні: відповідальність, сумлінність, єдність слова і справи, загальну культуру, креативність, контактність, самоконтроль, самостійність, також відносять до особистісних професійних якостей ті, які сприяють розкриттю і реалізації можливостей людини, формуванню її мотивів і інтересів [5, 7]. Серед особистісних і професійних якостей керівника Б.М. Теплов, В. Ф. Перевалов, М. І. Мусатов та інші називають розвинений інтелект, мотивованість на професію, емоційно-вольову стійкість, особистісне зростання [10, 11].

На думку деяких дослідників, головними чинниками ефективності управлінської діяльності виступають специфічні управлінські здібності. Не лише ефективність, але навіть сама можливість реалізації управлінських функцій залежить від того, чи володіє людина такого роду здібностями. У зв'язку з цим поняття здібностей відіграє особливу роль при вивченні управлінської діяльності. Так, у роботах О.Г. Ковальова і В. І. Мясичева йдеться про те, що складна діяльність керівника вимагає знання справи, високого рівня інтелекту, гнучкості розуму, спостережливості, творчої ініціативи, певних характерологічних властивостей: захопленості справою, відповідального відношення до неї, знання людей, умілого підходу до них, рішучості і твердої волі [8].

Аналіз проблеми показує, що наразі не

склалося єдиного розуміння структури здібностей і особистісних якостей керівників. Так, М. Шоу виділяє загальні (інтелектуальні) і спеціальні здібності, при цьому, на його думку, найефективніше працюють керівники з середнім рівнем інтелекту [13]. Грунтуючись на даних моніторингу дослідники називають найбільш значущі професійні якості керівників державної служби: здатність швидко адаптуватися до умов діяльності, що швидко міняються; володіння навичками оцінки особистісно-професійних якостей працівників; володіння технологіями нестандартного рішення управлінських завдань; уміння діяти в умовах невизначеності; спонукати до роботи; стійкість до стресу [7, 10].

На думку Р. Кричевського, управлінець високого рівня повинен мати високий інтелект, проте це має бути не лише інтелект теоретичний, але і практичний. Вчений виділяє найважливіші якості управлінця: домінантність, упевненість в собі, емоційна урівноваженість, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнення поставленої мети, заповзятливість, надійність у виконанні завдань, незалежність, товариськість [9].

Прийнята у Великобританії і США атестаційна система управлінських кадрів оцінює наступні особистісні і професійні показники: раціональне мислення і кмітливість; розсудливість і уміння передбачати; уміння вирішувати проблеми і ініціативність; динамічність, рішучість і здатність до ухвалення управлінських рішень; професійна і особистісна відповідальність; сумлінність, надійність; здатність керувати, тобто управлінські якості; економне використання засобів і ресурсів; ставлення до інших людей; здатність викладати письмово і усно тощо [3, 13].

А.У. Хараш відмічає серед найбільш важливих якостей управлінця: самостійність суджень і рішень, здатність приймати і освоювати нове, ділова спрямованість, повага до іншої людини, здатність знайти індивідуальний підхід до кожного підлеглого, готовність до сприяння і співпереживання, здатність вислухати і зрозуміти іншу людину, здатність врахувати її точку зору, здатність до ухвалення власного рішення; А.Г. Шмельов виокремлює інтелект, компетентність, активність, енергію, самоконтроль, комунікабельність [6]. О.Л. Журавльов запропонував розглядати численні якості і властивості управлінця як інтегральні

утворення, організовані ієрархічно і дослідження яких можливе лише при комплексному підході на основі експертної оцінки основних груп якостей, до яких входять організаторські, професійні, педагогічні, комунікативні і моральні якості [4].

Психологи вважають, що для того, щоб ефективно виконувати свою роль в управлінні офіцер повинен володіти: 1) відповідними ціннісними орієнтаціями; 2) професійною підготовленістю; 3) морально-етичними якостями [2]. Досліджуючи соціальні аспекти військового управління, вчені відмічають, що командири повинні мати наступні особистісні властивості і якості: творче управлінське мислення; самостійність, активність, ініціатива, здатність до інновацій; уміння передбачати і прогнозувати розвиток подій; емоційно-вольова стійкість, самовладання і такт; контактність; людяність і демократичність; постійне прагнення до самоудосконалення [10].

У багатьох дослідженнях також відзначається, що управлінцеві ОВС для успішної діяльності потрібний значний запас фундаментальних юридичних, педагогічних, громадських, природних, спеціальних і технічних знань. Управлінська діяльність вимагає знання психологічних закономірностей поведінки працівників і колективу; потрібні також знання засобів, методів і форм управлінської дії, критеріїв ефективності управлінського впливу [1, 3].

Водночас, проблема складу і структури управлінських здібностей правоохоронних кадрів у юридичній психології, залишається нині недостатньо вивченою. У переважній більшості запропонованих робіт, що характеризують особливості управління в органах внутрішніх справ як специфічного виду діяльності, здібності до нього описуються в термінах професійно-важливих якостей або особистісних якостей, необхідних для здійснення успішного керівництва [1 - 3]. Практична ж значущість питання очевидна і пов'язана з тим, що тільки на основі його вирішення можлива розробка науково обґрунтованих і конструктивних процедур відбору керівних кадрів правоохоронних органів, а також їх атестація, підготовка. Нині, проте, наразі існує низка теоретичних підходів до розробки цієї проблеми, які не зовсім узгоджуються.

Труднощі вивчення управлінських здібностей, на нашу думку, пов'язані з тим, що сама досліджувана категорія є однією з найбільш складних в психології і наразі розкрита не повною мірою. Питання про

управлінські здібності часто обговорюється у зв'язку з проблемою загальної структури особистості керівника, а іноді і підміняється нею. Поняття власне здібностей ототожнюється при цьому з поняттям особистісних якостей керівника.

Аналіз управлінської діяльності керівних кадрів правоохоронного профілю, розглянутий у дослідженнях учених [2, 7, 9], дозволяє виділити три основних її виміри: 1) власне діяльнісний, пов'язаний з організацією і управлінням; 2) кадровий, пов'язаний з керівництвом людьми, організацією міжособистісної взаємодії; 3) організаційно-технологічний вимір, припускає наявність власне професійних якостей керівника.

Перший діяльнісний, організаційно-адміністративний, вимагає розвинених загальноуправлінських навичок і здібностей, умінь ефективно організовувати спільну діяльність. Другий, кадровий, або особистісний вимір, вимагає наявності якісно інших здібностей, що забезпечують ефективні міжособистісні взаємодії, організацію і управління підлеглими. Третій, організаційно-технологічний вимір, пов'язаний із специфічними професійними якостями керівника, з його спеціальними здібностями.

З метою визначення структури управлінських здібностей в теоретичному плані, доцільно виділити з їх загальної сукупності такі групи управлінських якостей, які: а) являють собою власне управлінські здібності; б) певним чином сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей.

Виходячи з цього, можливо визначити декілька категорій управлінських здібностей. *Першій* категорії можна дати назву *управлінські характеристики* особистості керівника, які важливі для управлінської діяльності, обумовлюють її успішність, демонструють потенційні можливості особистості, схильність до управлінської діяльності. Аналіз літературних джерел показує, що в цих основних характеристиках можна виокремити дві підгрупи: соціальні характеристики (біографічні, соціально-статусні, культурно-освітні, вікові тощо), а також особистісні якості керівника.

*Другу категорію* можливо визначити як таку, яка характеризує здатність людини до успішного виконання управлінської діяльності, вона фактично являє собою *загальноорганізаційні здібності*. Останні включають у себе ті індивідуально-психологічні якості, які безпосередньо і

найбільш значущо впливають на управлінську діяльність, визначаються її змістом і вимогами. Ця категорія найчастіше розглядається як управлінські здібності у вузькому сенсі, її можна розділити на дві підгрупи: а) загальноуправлінські здібності, які визначають ефективність цього типу діяльності в цілому, а не успішність якої-небудь функції, що входить до її складу; б) часткові управлінські здібності, які забезпечують ефективне виконання окремих функцій; вирішення часткових завдань управління.

Дві вказані категорії виокремлюються за діяльнісно-функціональним критерієм. Водночас у психології управління застосовується додатковий критерій структурного виокремлення здібностей – структурно-психологічний [97]. Згідно з ним в основу виділення здібностей кладеться не структура і зміст діяльності, а структура психіки. Це дозволяє виокремити *третю* категорію управлінських здібностей, яка відображує прийнятий в психології розподіл здібностей на *загальні і спеціальні*. Відповідно до цього критерію, по-перше, розрізняють прояви загальних і спеціальних здібностей в управлінській діяльності, по-друге, здібності структуруються за основними класами психічних процесів – когнітивними; регулятивними, комунікативними.

Розглянемо детальніше кожен з категорій.

*Перша* категорія - це *управлінські характеристики*. У цій групі можливо виділити: біографічні, вікові; характеристики культурно-освітнього рівня розвитку; соціального статусу; особистісні якості, які обумовлюють успішність управлінської діяльності, тим самим виступаючи у функції здібностей. Так, дослідники виділяють такі якості управлінця: активне орієнтування (у новій ситуації, в новому матеріалі), ініціатива, самостійне цілепокладання (без зовнішнього тиску), планування, передбачення; постійна готовність до саморозвитку, до самооновлення, до виходу за свої межі; прагнення до саморегуляції (до самоконтролю, до самокорекції) діяльності.

Аналіз літературних джерел з проблеми дозволяє відмітити, що в цьому переліку синтезовані різні особливості керівника. Усі вони об'єднані, загальним критерієм – їх сприянням досягненню високої ефективності управлінської діяльності. Один з можливих варіантів об'єднання таких чинників можливо представити у наступних основних

вимогах до керівника ОВС: уміння аналізувати дані відповідно до обставин, систематизувати їх за певними ознаками, оцінювати їх вплив на можливості підрозділів до виконання поставлених завдань; уміння прогнозувати зміни обстановки і своєчасно враховувати зміни, що відбуваються; уміння виділяти ті чинники, які найбільшою мірою впливають на виконання завдань; уміння оцінити реальний стан і дії підрозділів, їх сильні і слабкі сторони; уміння ставити завдання підлеглим, деталізувати способи їх виконання, відпрацьовувати відповідні документи; уміння проводити спеціальні операції, готувати довідки і пропозиції; уміння спілкуватися з людьми; уміння переконувати, мобілізувати підлеглих, спонукати їх до діяльності, до ініціативи; витримка, самовладання, твердість при реалізації прийнятих рішень. Охарактеризовані властивості і характеристики особистості управлінця є чинниками успішності управлінської діяльності і виступають у функції здібностей.

Друга категорія - це загальноорганізаційні здібності. Вона включає дві підгрупи здібностей: загальноуправлінські здібності; часткові управлінські здібності.

Загальноорганізаційні здібності якнайповніше розкриті відомим психологом Л.І. Уманським. Виділимо основні загальноуправлінські здібності керівних кадрів, які проявляються в декількох основних особистісних і поведінкових індикаторах, до яких належать:

1. Психологічна компетентність – являє собою структуровану систему знань про людину як індивіда, індивідуальність, суб'єкт праці і особистість, включену в індивідуальну або спільну діяльність, яка здійснює професійні та інші взаємодії.

2. Практичний психологічний розум – інтелектуальна складова, яка має, згідно з Л.І. Уманським, наступні прояви: 1) адекватний розподіл обов'язків колективної діяльності; 2) швидка орієнтація в ситуаціях, що вимагають практичного застосування знань людей; 3) винахідливість у застосуванні психологічного стану, настроїв людей до умов життя і діяльності; 4) здатність викликати стимулюючі мотиви діяльності, 5) врахування взаємин, особистих симпатій і антипатій.

3. Психологічний такт – складова загальноорганізаційних умінь, яка проявляється у: 1) почутті міри у взаєминах і

взаємодії з людьми; 2) мовленнєвій адаптації до різних людей, відсутності мовленнєвого шаблону; 3) індивідуалізації спілкування з людьми залежно від їхніх стійких індивідуально-психологічних особливостей; 4) почутті ситуації; 5) врахуванні зовнішніх обставин, що впливають на взаємини індивідів; 6) чуйності, уважності, співчутливості у стосунках з людьми; 7) простоті, природності у спілкуванні; 8) почутті справедливості.

4. Суспільна енергійність – компонент, який має наступні показники: 1) емоційний мовленнєвий вплив; 2) вольове спонукання (проявляється в мовленнєвій, мімічній і пантомімічній формі); 3) здатність впливати на інших; 4) логічна переконливість дій; 5) практично-діяльнісна форма дій; 6) упевненість у своїх силах, віра в справу; 7) здатність правильно і швидко вибрати момент вирішальної дії, піти на ризик.

5. Вимогливість – компонент, який виражається у наступних показниках: 1) сміливість пред'явлення вимог; 2) постійність пред'явлення вимог; 3) гнучкість їх пред'явлення; 4) самостійність вимог; 5) категоричність вимог; 6) різноманітність форм їх вираження; 7) індивідуалізація вимог.

6. Критичність – складова, яка має наступні індикатори: 1) критична спостережливність; 2) самостійність; 3) легкість критичного аналізу; 4) логічність і аргументованість критики; 5) прямота і сміливість критичності; 6) глибина і істотність критичних зауважень; 7) постійність критичних висловлювань; 8) доброзичливість.

7. Схильність до організаторської діяльності – компонент, який знаходить вираження у таких індикаторах: 1) спонтанному включенні в організаторську діяльність; 2) перейнятті на себе ролі організатора; 3) потреби у здійсненні організаторської діяльності; 4) природності включення в діяльність; 5) невтомності в організаторській роботі; 6) емоційно-позитивному самопочутті при її виконанні.

Розглянуті загальноорганізаційні здібності доповнюються і конкретизуються локальними або частковими здібностями, які обумовлюють ефективне виконання окремих управлінських функцій. Аналіз теоретичних джерел, а також ситуацій управлінської діяльності керівних кадрів ОВС дозволив виділити наступні часткові здібності:

1. Здатність до цілепокладання - включає два основні аспекти: а) здатність до формулювання, генерування цілей керованої

системи; б) здатність до формулювання цілей перед підлеглими.

2. Здатність до прогнозування полягає в умінні керівника зазирнути в майбутнє, передбачити розвиток подій і в результаті такого прогнозу будувати управління на основі проактивної, прогностичної стратегії.

3. Здатність до планування своїх дій і дій підлеглих, а також організації діяльності у цілому.

4. Здатність до ухвалення управлінських рішень. Функція ухвалення управлінських рішень є засадничою для управлінської діяльності.

5. Коммуникативні здібності – забезпечують ефективну реалізацію аналогічної управлінської функції, а в психологічному плані базуються на таких особистісних якостях, як соціабельність, товарицькість, емпатійність, експресивність, рефлексивність.

6. Мотивуючі здібності – проявляються у тому, що керівники мають надихати групу на досягнення спільних загальних цілей.

7. Здібності контролювати. З психологічної точки зору їхній зміст полягає в адекватній оцінці результатів діяльності підлеглих, заохоченні або покаранні, обрані найбільш прийнятними для індивіда способу контролю.

*Третя* категорія управлінських здібностей – *загальні і спеціальні*, на відміну від перших двох, виділяється не за функціонально-діяльнісним, а за структурно-психологічним критерієм. Вона відображує прийнятий у психології і розглянутий вище розподіл здібностей на загальні і спеціальні. При цьому необхідно враховувати, що поняття спеціальних здібностей розглядається в двох планах. Традиційно під ними розуміється здатність до певного виду діяльності, тоді як загальні здібності необхідні для багатьох або усіх видів діяльності. Проте спеціальні здібності співвідносяться також і з індивідуальною мірою розвитку основних психічних процесів, у цьому випадку прийнято говорити, наприклад, про мнемічні, психомоторні, перцептивні здібності.

До загальних здібностей, що значущо впливають на успішність управлінської діяльності, дослідники відносять інтелект, креативність, навчованість, рефлексію, активність, саморегуляцію. У низці вітчизняних і зарубіжних досліджень виявляється взаємозв'язок загальних (інтелектуальних) здібностей і ефективності керівництва. Визнаними вважаються

результати, отримані американським психологом Е. Гізеллі, згідно з якими зв'язок між інтелектом і ефективністю діяльності має криволінійний характер; найбільш ефективними виявляються керівники із середніми, а не надмірно високими індексами рівня інтелекту.

Спеціальні здібності пов'язані з успішністю управлінської діяльності прямою залежністю, чим вищим є рівень їх розвитку, тим вищі показники ефективності діяльності. Так, наприклад, зв'язок рівня розвитку мнемічних процесів з параметрами управлінської діяльності є прямим і статистично значущим. В управлінській діяльності часткові здібності виступають у двох своїх основних аспектах. По-перше, як рівень розвитку тих або інших психічних процесів і функцій; по-друге, як якісно своєрідні компоненти, які специфічні саме для управлінської діяльності.

Характеристика психологічної структури управлінських здібностей має враховувати три основні підсистеми психіки – когнітивну, регулятивну і комунікативну. Відповідно і окремі здібності, що проявляються в управлінській діяльності, підрозділяються на три класи – когнітивні, регулятивні і комунікативні. У зв'язку з цим виділяють здібності цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення, самоконтролю, емпатії, атракції, ідентифікації, мовленнєвого розуміння, експресії тощо. Їх склад аналогічний вищезгаданому загальному здібностям, які виділяються за діяльнісним критерієм. У цьому проявляється глибокий зв'язок будови і організації управлінської діяльності в цілому і власне психічної діяльності. Обидві базуються на схожих механізмах і припускають наявність відповідних регулятивних здібностей. Саме наявність специфічних регулятивних і комунікативних здібностей дозволяє доповнити загальну систему здібностей ще одним їх типом, який можна назвати *інтеграційними здібностями*. Вони дійсно є більш інтегрованими, порівняно з частковими і спеціальними, але, водночас, менш узагальненими у порівнянні з загальними здібностями. Можна сказати, що загальні здібності складають макрорівень в психологічній структурі управлінських здібностей. Тоді часткові і спеціальні здібності утворюватимуть мікрорівень у цій структурі. Інтегральні ж здібності розташовуються між ними і складатимуть мезорівень у загальній структурі управлінських здібностей: макрорівень –

загальні здібності; мезорівень – інтеграційні здібності; мікрорівень – спеціальні здібності.

Очевидно, що саме перехідний, центральний в усій структурі рівень є найбільш важливим для управлінської діяльності. Склад здібностей, що входять до нього, навіть за назвою (не кажучи про зміст) є ізоморфним, фактично тотожним основним управлінським функціям (цілеутворення, аналіз, прогнозування, планування, регулювання, ухвалення рішення, мотивування, контроль тощо).

Таким чином, проведений аналіз дозволяє визначити *управлінські здібності керівних кадрів ОВС* як системну властивість особистості керівника ОВС, яка являє собою синтез загальних і спеціальних здібностей, що розвиваються відповідно до вимог і у процесі правоохоронної діяльності.

При розгляді загальної структури управлінських здібностей доцільно виходити

з використання двох критеріїв – функціонально-діяльнісного і структурно-психологічного. У результаті доцільно виділити три основні категорії управлінських здібностей: управлінські характеристики, загальноорганізаційні здібності, загальні і спеціальні здібності, кожна з яких, у свою чергу, підрозділяється на підгрупи. При цьому третя категорія є психологічною основою для перших двох, обумовлює рівень розвитку здібностей, що входять в них. Подібний підхід до розгляду структури управлінських здібностей уможливує пошук оптимальної системи психодіагностичних методів з метою визначення рівня і якісного складу таких здібностей, а також дозволяє психологам визначати ефективні напрями і методи подальшого розвитку управлінських здібностей керівників органів і підрозділів внутрішніх справ.

#### Література

1. Бандурка А.М. Профессионализм и лидерство [текст] / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
2. Барко В.І. Інформаційний poradnik з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: практич. посібник / В.І. Барко, О.В. Бойко, Е.С. Литвиненко - К.: К.І.С., 2008. – 142 с.
3. Барко В.І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) [текст] : навчальний посібник / В.І. Барко, В.І. Зелений, Ю.Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінницька обласна друкарня, 2009. – 248 с.
4. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А.Л. Журавлев // Вопросы психологии — 1993.- №1.- С.57-67.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург, 2000.- 229 с.
6. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности: учеб. Пособие / О.П. Елисеев – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
7. Мельничук О.С, Модель специалиста / О.С. Мельничук, А.М. Яковлева // Высшее образование в России. - 2000.- №5.- С.23-62.
8. Ковалев А.Г. Психологические особенности человека./ А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев. - Л.- 1960.- Т.2.- 255с.
9. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. / Р.Л. Кричевский. - М., -1993.-352с.
10. Перевалов В.Ф. Интенсификация подготовки офицеров к руководству подчиненными / В.Ф. Перевалов // Военная мысль. -1994. - № 3. -С. 43-52.
11. Теплов Б.М Проблемы индивидуальных различий. / Б.М. Теплов. - М.: АПН РСФСР, 1961.- 535 с.
12. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. / В.Д. Шадриков. - М.: Логос, 1996. – 244 с.
13. Stogdill R.M. Handbook of leadership. N.Y., 1974.

*Chekulaev M. A., competitor for candidate degree of department*  
**PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF MANAGERIAL CAPABILITIES OF LEADERS OF  
ORGANS OF INTERNAL AFFAIRS**

*The article is devoted to consideration of psychological content and psychological structure of managerial capabilities of leaders of organs of internal affairs. Different scientific positions to the problem of managerial capabilities of Police leaders, related to the specific of activity of subdivisions of militia and maintenance of professional role of employees of organs of internal affairs, are considered. The original approach to definition and construction of managerial capabilities of leaders of organs of internal affairs is suggested; the approach may be used with the purpose of psychological diagnostic and development of those capabilities.*

*Key words: managerial capabilities, leaders of organs of internal affairs, total capabilities, special capabilities.*