

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРАВООХОРОННОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ПСИХОГРАМА КЕРІВНИКА ОРГАНУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена висвітленню психологічних чинників правоохоронної управлінської діяльності і психологічного профілю керівників органів внутрішніх справ. Розглянуто основні наукові підходи до проблеми структури особистості керівників органів внутрішніх справ, які пов'язані зі специфікою діяльності підрозділів міліції та змістом професійної ролі її співробітників, запропонований оригінальний підхід до побудови професіограми керівників міліції, який може бути використаний з метою психологічної діагностики професійної придатності кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ.

Ключові слова: керівники органів внутрішніх справ, психологічні чинники, управлінська діяльність, психограма, психологічна діагностика.

Статья посвящена рассмотрению психологических факторов правоохранительной управленческой деятельности и психологического профиля руководителей органов внутренних дел. Рассмотрены основные научные подходы к проблеме структуры личности руководителей органов внутренних дел, связанные со спецификой деятельности подразделений милиции и содержанием профессиональной роли их сотрудников, предложен оригинальный подход к построению профессиограммы руководителей милиции, который может быть использован в целях психодиагностики профессиональной пригодности кандидатов на руководящие должности органов внутренних дел.

Ключевые слова: руководители органов внутренних дел, психологические факторы, управленческая деятельность, психограмма, психологическая диагностика.

За прийнятим в нашій країні визначенням управління органами внутрішніх справ (ОВС) є особливим видом діяльності спеціально створених апаратів та спеціально призначених посадових осіб по упорядкуванню системи органів внутрішніх справ, забезпеченню її оптимального функціонування і розвитку з метою ефективного вирішення завдань по боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку [1]. При цьому управління органами внутрішніх справ розглядається в двох аспектах: а) управління системою органів внутрішніх справ із боку держави; б) управління, яке здійснюється в середині системи, коли об'єктами управління є співробітники, служби, підрозділи, а суб'єктами – керівники, апарати відповідних рівнів. У даній статті розглядається саме другий аспект управлінської діяльності, який передбачає реалізацію суб'єктами управління ОВС низки важливих завдань, основними з яких є: визначення цілей і функцій органів і підрозділів внутрішніх справ; розробку й удосконалення організаційної структури; забезпечення трудовими, матеріальними й іншими ресурсами; підготовку й реалізацію управлінських рішень; координацію дій органів і підрозділів внутрішніх справ; регулювання функціонування з урахуванням обстановки; створення системи обліку та контролю [5, 6].

Існує низка підходів до розробки концепцій особистості керівника: колекційний, заснований на уявленнях про те, що керівник має володіти особливими особистісними якостями (О.В. Горлов, А.Л. Журавльов, А.І. Китов, Г.А. Нефьодов); конкурентний, припускає наявність у керівників особливих властивостей, які відрізняють їх від інших (О.С. Чугунова); парціальний, припускає корекцію особистісних способів орієнтації людини в середовищі (А.М. Омаров); рефлексійно-ціннісний, вивчає особистість керівника через формування у рефлексійно-ціннісної концепції управління (Ю.Д. Красовський); соціально-психологічний, у рорізі якого розроблені моделі особистості керівника (А.Л. Журавльов, Д.П. Кайдалов, О.Г. Ковальов). Існує також ситуативно-комплексний підхід, що розглядає рушійні сили розвитку особистості керівника (А.В. Філіппов); інтеграційний, що передбачає виявлення глибинних психологічних механізмів діяльності керівників; акмеологічний, націлений на розробку професіограм, структур професіонала-керівника, моделі формування професійної самосвідомості керівника (Є.О. Климов) [2, 4, 8]. Зазначені підходи засновані на авторському уявленні про структуру особистості, механізми її зміни і психологічні вимоги до керівника; як бачимо, у авторів

немає єдності у визначенні компонентів багаторівневої структури особистості керівника ОВС.

Аналізуючи зміст управлінської діяльності, науковці належну увагу приділяють виконанню керівниками ОВС різноманітних функцій. За напрямками вирішуваних завдань функції поділяються на основні, ресурсні і управлінські; за змістом кожна з зазначених функцій поділяється ще на декілька складових (В. Плішкін). Управлінці здійснюють шість суттєвих процесуальних управлінських функцій, які змістовно поділяються на аналітичну, прогноуючу, планууючу, організаційну, регулюючу і контролюючу [2].

Реалізація базових функцій управління передбачає врахування такого важливого психологічного феномену, як керівництво. Останнє являє собою процес здійснення впливу на людей та налагодження з ними міжособистісних стосунків з метою досягнення управлінських цілей [4]. Дослідження сучасних вітчизняних науковців (Д. Александров, В. Андросюк, В. Барко, Л. Казміренко, Л. Колоджін, О. Кудерміна тощо) показують, що сьогодні значна увага приділяється саме управлінському лідерству, як керівник, управлінський лідер реалізує свої законні повноваження і статусну владу для ефективного вирішення організаційних задач, а як лідер він використовує силу особистого впливу на підлеглих.

У дослідженнях науковців (В. Барко, О. Бандурка, Є. Запорожцев, Ю. Ірхін та ін.) вивчались психологічні особливості діяльності керівника органів внутрішніх справ України. На думку авторів, управлінська діяльність в ОВС України характеризується: опосередкованістю операцій управління реальними об'єктами; неалгоритмічним характером багатьох операцій; дефіцитом інформації в швидкозмінюваних умовах; жорсткою детермінацією дій часовими параметрами, заданими організаційними умовами та організаційною програмою у цілому; значним обсягом і різноманітністю оперативних завдань і дій; високою психологічною напруженістю, пов'язаною з відповідальністю за прийняття рішення та сталою функцією ризику, притаманною діяльності усіх органів та підрозділів внутрішніх справ тощо [2, 5, 6].

Проведеними власними професіографічними дослідженнями встановлено, що чинники та умови, які опосередковують ефективність діяльності всіх категорій працівників органів внутрішніх справ, рівною мірою характеризують і діяльність керівників. Разом з тим, визначені специфічні для управлінців ОВС індивідуальні якості: здатність до швидкодії в умовах дефіциту часу; уміння диференційовано оцінювати протирічливу інформацію; здатність знаходити доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей комунікатора; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях. Високі результати отримані відносно блоку прийняття рішень: робота з опосередкованою інформацією, дефіцит часу для усвідомлення інформації та прийняття рішення.

Незважаючи на значну кількість досліджень змісту управлінської діяльності, досі відсутня її цілісна та узагальнена характеристика. Нині існує декілька підходів до вивчення управлінської діяльності. Основними способами вивчення діяльності є її «мікроаналіз» (включає поопераційний і хронометричний підходи), «емпіричний» аналіз (включає аналіз видів змісту праці), діяльнісно-психологічний, рольовий, дименціональний, нормативний і функціональний підходи. У літературних джерелах відзначається, що діяльність керівника правоохоронного органу особливо насичена емоціогенними чинниками. Емоціогенні прояви пов'язані з протидією кримінальному оточенню, конфліктністю міжособистісних стосунків, складними умовами діяльності, високою відповідальністю за результати. До психологічних особливостей діяльності керівника органу внутрішніх справ дослідники також відносять: наявність статутних відносин між керівником і виконавцями; неалгоритмічний характер виконання функцій; швидкоплинність умов діяльності за дефіциту наявної інформації; жорстка детермінація функцій заданими нормативно-організаційними умовами і часовими параметрами; значний обсяг і різноманітність оперативних завдань та дій; соціотехнічний характер керівних дій; ризик для життя і здоров'я, персональна відповідальність за прийняття рішення тощо [3].

Діяльність керівників ОВС також супроводжують особливі професійні чинники, які обумовлені специфікою діяльності та змістом професійної ролі правоохоронців. Підсумовуючи дані, представлені у науковій літературі і результати власних експериментальних досліджень, наведемо перелік таких професійних чинників:

1. *Детальна правова регламентація оперативно-службової діяльності*, яка визначає необхідність керуватися заздалегідь визначеними правилами (службовими інструкціями, наказами тощо). З одного боку, недотримання цих правил може перешкоджати успішному виконанню службових обов'язків і забезпеченню принципу законності; з іншого боку, жорсткість приписів і необхідність їх точного виконання можуть призвести до дій за шаблоном, що не потребують глибокого розуміння змісту правової норми.

2. *Владні повноваження*, що надані керівникам міліції для більш повної реалізації посадових обов'язків, спрямовані на забезпечення благополуччя, спокою і безпеки громадян. До подібних владних повноважень належать, наприклад, можливість застосування санкцій примусу, з'ясування детальних обставин особистого життя людей, обмеження свободи окремих громадян, застосування засобів фізичного впливу та зброї.

3. *Підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності* через те, що успіхи можуть виявлятися непоміченими, але помилка стає об'єктом пильної уваги з боку громадськості та може бути покарана у встановленому законом порядку. Керівник ОВС організує роботу з громадянами, що звернулися по професійну допомогу і покладають на представників органів правопорядку свої надії; усвідомлення ним важливості рішень, що приймаються, і врахування можливих негативних наслідків цих рішень викликають у нього стан напруження і тривоги.

4. *Психічні та фізичні перевантаження* керівника ОВС, що можуть бути викликані графіком роботи, тривалим позбавленням сну, різкими коливаннями активності або монотонністю діяльності, виснажливими чергуваннями, а також роботою в незручний або понаднормовий час. За таких умов

відбувається перенасиченість інформацією або, навпаки, настає сенсорна депривація.

5. *Організаційний чинник* – однією з організаційних причин ускладнення діяльності керівників ОВС є наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій. Це створює для управлінця достатньо уразливу позицію, де невтручання у ситуацію може бути розцінене як бездіяльність, а прояв ініціативи – іноді як перевищення владних повноважень.

6. *Чинник екстремальності* – служба в міліції часто пов'язана з певним ризиком і постійним очікуванням небезпеки. Вона характеризується інформаційною недостатністю для вирішення професійних завдань, невизначеністю і непередбачуваністю подій. Керівник підрозділу, виконуючи службові обов'язки, може загинути або отримати поранення, буде вимушений застосувати спеціальні засоби і зброю.

7. *Об'єкти професійної діяльності* – керівники міліції постійно спілкуються з різноманітним контингентом громадян, які різняться за соціальним статусом, культурним та інтелектуальним рівнем, життєвим досвідом та індивідуальними особливостями. Люди можуть знаходитися в збудженому або безпорадному стані, в різній мірі сп'яніння, що нерідко служить приводом для конфліктів з оточенням і вчинення непокори співробітникам міліції.

Отже, керівникові ОВС потрібно мати набір професійно важливих якостей, що відносяться до інтелектуальної та емоційно-вольової сфери. Дослідники також відносять до переліку індивідуальних якостей керівника емоційні компоненти. Зокрема, включають здатність заражати енергією та мобілізувати підлеглих словом і власним прикладом, а також емоційну стриманість. У роботах О.М. Бандурки однією з важливих психологічних характеристик особистості керівника ОВС вважається дієвість – здатність повести за собою людей, активізувати їх діяльність, знайти найкращі засоби емоційно-вольових дій і правильно вибрати момент їх застосування. Дослідники виокремлюють основні блоки професійно важливих якостей керівника: інтелектуальний, особистісний і динамічний. Серед особистісних якостей експертами виокремлено уміння управляти своїми

емоціями і поведінкою, серед динамічних особливостей психічних процесів важливою є емоційна врівноваженість, уникнення імпульсивних реакцій [8].

Найважливішою вимогою до керівника ОВС, на думку дослідників, є не лише здатність до емоційно-вольової саморегуляції, але і до регуляції своєї експресивної поведінки. Експресивний компонент, що містить досить надійну інформацію, включає три основні аспекти: суб'єктивний контроль за експресивними проявами своїх емоційних і вольових станів; уміння володіти засобами експресивної дії на підлеглих; уміння використовувати експресивні засоби як канал інформації про підлеглих. Психологічна вибірковість, що входить до структури організаторських здібностей, проявляється у фактах швидкого, одночасного, «згорнутого», часто невербалізованого та неусвідомленого віддзеркалення психологічних особливостей і станів інших людей; у співпереживанні того, що відчувають інші.

Отже, можна констатувати наявність необхідних для керівника ОВС властивостей, які, по суті, є складовими емоційного інтелекту (ЕІ). Якщо зіставити перераховані якості зі структурою ЕІ за Дж. Мейєром, виявляється, що в розрізних класифікаціях професійно важливих якостей керівника міліції відбито чотири гілки ЕІ: сприйняття та ідентифікація емоцій; фасилітація мислення; розуміння емоцій; управління своїми емоціями і почуттями інших людей. У літературі часто наводяться аргументи на користь позитивного впливу емоційного інтелекту на суб'єкт-суб'єктні види діяльності, а особливо на діяльність менеджера, проте не представлено достатніх емпіричних доказів цього факту. Однозначно зробити висновок про вплив ЕІ на управлінську діяльність поки що неможливо, постають питання щодо механізму взаємозв'язку ЕІ та управлінської діяльності та пошуку числового вираження такого зв'язку.

Вивчення змісту і функцій оперативно-службової діяльності керівників органів внутрішніх справ середнього рівня, існуючих професіограм дозволило доповнити психограму керівника міліції деякими характеристиками, які відносяться до конструкту емоційного інтелекту. За основу нами взято професіограму керівника ОВС,

розроблену у дослідженнях В.І. Барка [2]. Наведемо доповнену психограму (психодіагностичну модель) керівника ОВС.

1. Індивідуально-психологічні якості та процеси. *Загальні здібності:* високий або вищий за середній рівень вільного, кристалічного та емоційного інтелекту, достатньо високий творчий потенціал, гнучкість розуму, здатність бачити нове, знаходити вихід із нестандартних ситуацій і вирішувати проблеми; висока активність, енергійність, працездатність. *Мислительні (інтелектуальні) процеси:* інтелектуальні установки, здатність до аналізу, синтезу, узагальнення, абстрагування, класифікації, систематизації, порівняння; індукції та дедукції, достатньо високі обсяг, розподіл, зосередженість і переключення уваги; розвинуті сенсорно-перцептивні, сенсорно-моторні, перцептивно-рухові, мислительно-дійові процеси досягнення результату; розвинуті образна, понятійно-логічна, рухова та емоційна пам'ять, розвинена уява. *Психофізіологічні якості:* психофізіологічні установки, мотиваційні стереотипи, сила нервових процесів, достатньо висока лабільність та пластичність нервової системи, помірна сенситивність, помірна ригідність. *Спрямованість:* розвинуті пізнавальні інтереси, бажання дізнаватися про все нове, оволодівати новою інформацією, знаннями, мотивація на досягнення цілей організації та на взаємні дії, внутрішній локус контролю, інтерес до управлінської діяльності; цілеспрямованість, схильність до формування цілей і планів; воля, наполегливість та прагнення у досягненні цілей. *Характерологічні риси:* мотиваційні та інформаційно-пізнавальні риси характеру: ретельність, сміливість, принциповість, впевненість у собі, розвинені лідерські якості; дбайливість, справедливість, розсудливість, стеничний тип реагування; екстравертованість, оптимізм, бадьорість. *Риси цілеспрямованості та продуктивності характеру:* почуття особистої відповідальності за доручену справу, висока відповідальність за свою працю, здатність кваліфіковано підходити до прийняття рішень та їх реалізації; чітке й сумлінне виконання своїх обов'язків, зобов'язань, дотримання загальноприйнятих норм моралі, відданість службовим інтересам. *Емоційно-почуттєві риси характеру:* чуйне й уважне ставлення до

людей, до потреб, прохань, проблем, скарг підлеглих; доброзичливість; турбота про людей, непримиримість до будь-яких проявів несправедливості, нечесності; здатність підтримувати передове, нове, бачити перспективу, сприяння розвитку всього прогресивного, сучасного, доведення до відома всіх працівників і впровадження передового досвіду; вміння прислухатися до критики, бути самокритичним, принциповим, здатність критично ставитися до своїх дій та вчинків, до виявлення й виправлення власних недоліків, недоліків підлеглих, реагувати на критику; відсутність шкідливих звичок.

Особливості спілкування: наявність потреби у спілкуванні, комунікабельність, здатність до усної та письмової комунікації; розуміння партнера по спілкуванню, здатність активно слухати, встановлювати ділові відносини з керівництвом, підлеглими, здатність до міжособистісної взаємодії на основі рольової поведінки; емпатійність, вміння переконувати і впливати на людей; здатність коротко та ясно говорити по суті справи, стисло, чітко і зрозуміло викласти суть того чи іншого питання; вміння складати й опрацьовувати накази, розпорядження, ділові папери; вміння ефективно спілкуватися з керівництвом, підлеглими, громадянами, здібності до ведення ділових переговорів, бесід, проведення виступів та заходів, листування.

Самосвідомість: потреба у самоусвідомленні, здатність до самопізнання, адекватність самооцінки, саморегуляція особистості, здатність до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення особистості.

2. Професійні управлінські вимоги.

Загальноправова компетентність, орієнтація в правовому полі, вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства, вміння грамотно ними керуватися в організації діяльності ввіреного підрозділу; управлінська компетентність, знання змісту, принципів, методів, стилів і етапів управління; вміння аналізувати, прогнозувати, планувати, організувати і контролювати діяльність підрозділу внутрішніх справ; загальна ерудиція, високий загальноосвітній і культурний рівень; знання напрямів діяльності органів внутрішніх справ, структури органів та підрозділів внутрішніх справ, їх функцій та системи керівництва ними; вміння особисто

організувати і проводити оперативно-розшукову діяльність, організувати роботу дізнання; вміння керувати штабом, черговою частиною, підрозділами, експертно-криміналістичною, фінансовою та господарською діяльністю відділу; знання наказів та розпоряджень МВС, УМВС, що регламентують діяльність ОВС; знання основ психології, педагогіки; вміння здійснювати представницькі функції, підтримувати зв'язки з громадськими організаціями, представниками мас-медіа, населенням; знання зброї, спецзасобів та техніки, вміння володіти ними.

3. Ділові та організаторські якості.

Уміння підбирати працівників та ефективно використовувати їх можливості для вирішення службових завдань; вміння мотивувати, навчати та виховувати підлеглих у спільній праці, здатність формувати відповідальне ставлення до праці; вміння створити згуртований і дружній колектив, спрямований на вирішення завдань по боротьбі зі злочинністю, охороною правопорядку, підтримувати його професійний рівень; здатність організувати ефективну роботу служб і підрозділів щодо профілактики, виявлення і розкриття злочинів; цілеспрямованість у досягненні результатів, здатність виділити головну мету в роботі та зосередитися на її досягненні найбільш ефективними засобами; здатність до ефективних управлінських дій в екстремальних умовах, вміння чітко планувати свої дії; вміння організувати ефективну взаємодію між працівниками служб і підрозділів; вміння готувати і приймати рішення, контролювати їх виконання.

4. Дисципліна та ставлення до праці.

Особиста дисципліна, усвідомлене й добровільне дотримання регламентованого порядку роботи, розпорядку дня тощо; працьовитість, прагнення виконати доручену справу якомога краще; здатність налагодити й підтримувати дисципліну в колективі, вміння ефективно організувати дотримання підлеглими встановленого порядку роботи; здатність планомірно вести роботу, вміння складати план роботи і його дотримуватися; здатність формувати й підтримувати працездатність колективу; здатність особистим прикладом, вимогливістю та іншими засобами мобілізувати підрозділ на вирішення завдань по охороні законності та правопорядку; вміння забезпечити ефективну

систему контролю; здатність самостійно та швидко приймати обґрунтовані рішення; уміння здійснювати контроль за виконанням прийнятих рішень, здатність визначити обсяг робіт, терміни виконання, відповідальних за виконання і забезпечити ефективну систему контролю.

5. Фізичний стан. Фізичний стан відповідає вимогам системи МВС.

Таким чином, можна констатувати, що на управлінську професійну діяльність керівників ОВС впливають різноманітні чинники, які роблять таку діяльність складною, емоційно насиченою і стресогенною; ці чинники згодом нерідко призводять до проявів професійної деформації особистості. Керівник правоохоронного органу для успішного

виконання функцій повинен мати низку індивідуально-психологічних особливостей; розроблена психограма свідчить про те, що серед них провідне значення належить загальним і управлінським здібностям (інтелекту, емоційному інтелекту, креативності, здатності до аналітичного, індуктивного і дедуктивного мислення тощо), характерологічним особливостям (стенічному типу реагування, активності, комунікабельності, стресостійкості, лідерству), спрямованості (системі провідних мотивів, цінностей, установок, особистісних переконань). Зазначена психограма сприятиме здійсненню психологічної діагностики придатності керівників правоохоронних органів до професійної діяльності.

Література

1. Бандурка А.М. Професионалізм и лидерство [текст] / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
2. 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.
3. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулмен; пер. с англ. А. Исаевой. – М.: АСТ, 2008. – 480 с. – (Психология – лучшее).
4. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А.Л. Журавлев // Вопросы психологии — 1993.- №1.- С.57-67.
5. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности: учеб. Пособие / О.П. Елисеев – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
6. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. / Р.Л. Кричевский. - М., -1993.-352с.
7. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. / Б.М. Теплов. - М.: АПН РСФСР, 1961.- 535 с.
8. Хараш А.Я. Руководитель, его личность и деятельность / А.Я. Хараш. – М.: Знание, 2001. – 212 с.
9. Stogdill R.M. Handbook of leadership. N.Y., 1974.

Chekulaev M. A., competitor for candidate degree of department **PSYCHOLOGICAL FACTORS OF LAW-ENFORCEMENT MANAGERIAL ACTIVITY AND PSYCHOGRAM OF LEADER OF ORGAN OF INTERNAL AFFAIRS**

The article is devoted to consideration of psychological factors of law-enforcement managerial activity and psychological profile of leaders of organs of internal affairs. Different scientific positions to the problem of personal structure 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 construction of psychogram of leaders of organs of internal affairs is suggested; the approach may be used with the purpose of psychological diagnostic of psychological suitability of candidates for positions of police managers.

Key words: leaders of organs of internal affairs, psychological factors managerial activity, psychogram, psychological diagnostic.