

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

УДК 351.74

Вадим Барко, доктор психологічних наук, професор, проректор Академії управління МВС

Теоретико-психологічні аспекти оптимізації управління персоналом органів внутрішніх справ

Проаналізовані теоретичні та прикладні проблеми, пов'язані з оптимізацією управління персоналом органів внутрішніх справ. Оптимізація трактується як один із принципів управління, реалізації якого сприятиме врахування психологічних аспектів управлінської діяльності.

Ключові слова: оптимізація, управління персоналом, психологічна діагностика.

Проанализированы теоретические и прикладные проблемы, связанные с оптимизацией управления персоналом органов внутренних дел. Оптимизация рассматривается как один из принципов управления, реализации которого будет содействовать учет психологических аспектов управленческой деятельности.

Ключевые слова: оптимизация, управление персоналом, психологическая диагностика.

The theoretical and applied problems concerning the optimization of police personnel management are analyzed. Optimization is considered to be one of the management principles, which needs taking into account the psychological aspects of the managerial activities.

Keywords: optimization, personnel management, psychological diagnosing.

Принцип оптимізації управління персоналом спирається на психологічне обґрунтування прийняття оптимальних рішень. Термін оптимальний (від лат. *optimus* – найкращий) означає найбільш відповідний до конкретних умов і завдань. Оптимізація в широкому значенні – це вибір найкращого варіанта вирішення будь-якого завдання за певних умов. Оптимізацією управління персоналом організації можна назвати науково обґрунтований вибір і реалізацію найкращого для конкретних умов варіанта механізму управління: цілей, методів, рішень відповідно до певних критеріїв. Оптимізація з психологічного погляду являє собою інтелектуально-вольовий акт прийняття і здійснення найраціональнішого для конкретних умов виконання управлінського завдання.

Проблеми підвищення ефективності управління персоналом досліджують науковці різних галузей науки: управлінці, психологи, соціологи, юристи. Автори зауважують, що від вихідної позиції до прийняття керівником оптимального рішення можна виокремити такі етапи: проду-

мування кількох можливих варіантів вирішення поставленого завдання; усвідомлення необхідності вибору найкращого з них для цих умов; ознайомлення з даними про порівняльну ефективність можливих способів вирішення подібного завдання; скорочення кількості можливих варіантів до двох найреальніших; порівняння ефективності цих двох варіантів та очікуваних витрат часу; вибір одного варіанта, який найбільше відповідає критеріям оптимізації.

Оскільки психологічним аспектам оптимізації управління в науці приділено недостатньо уваги, метою статті є розкриття психологічних критеріїв і умов оптимізації найважливіших етапів управління персоналом, зокрема, професійно-психологічного відбору, мотивації працівників, оцінювання їх діяльності, навчання й особистісного розвитку.

Як відомо, оптимізація процесу управління персоналом оцінюється за певними критеріями. Теоретично можна вважати, що за оптимальної організації процесу управління кожен працівник ОВС буде виконувати свої функції на рівні максимальних власних можливостей на цей момент, без перевтоми, одночасно рухаючись уперед у своєму професійному й особистісному розвитку.

Встановлення реальних можливостей працівника становить значний теоретичний і практичний інтерес для психологів і управлінців. Реальні можливості, наприклад, працівника міліції, відображають єдність внутрішніх (фізичний стан, рівень знань, умінь, здібностей, мотивів) і зовнішніх (сім'я, друзі, колектив) умов, які заломлюються через особистість людини.

Таким чином, першим і найважливішим критерієм оптимальності управління персоналом ОВС є досягнення кожним працівником максимального рівня продуктивності за умови, що цей рівень відповідає його реальному внутрішньому та зовнішнім можливостям на цей момент. Дотримання першого критерію означає пошук ефективних форм і методів професійно-психологічного відбору керівних кадрів ОВС із високим рівнем психологічної готовності до професійної діяльності.

Розгляньмо детальніше можливі напрями оптимізації професійного відбору. Дослідження показують, що наявна система психодіагностики та прогнозування придатності й надійності керівного персоналу ОВС з метою профвідбору характеризується фрагментарністю та браком чітких методологічних орієнтирів. Вивчаючи особистість кандидатів на керівні посади, враховують значну кількість якостей та індивідуальних рис майбутніх керівників, проте поза увагою нерідко залишаються фундаментальні індивідуально-психологічні характеристики, від яких насамперед залежить успіх управлінської діяльності. До таких характеристик

належать професійна придатність особистості до діяльності, тобто сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності в певній професійній сфері, а також надійність, яка визначає стійкість, повторюваність і прогнозованість поведінки людини в складних ситуаціях службової діяльності. Професійна придатність і надійність формуються в процесі професійної підготовки і подальшої професійної діяльності за наявності позитивної мотивації. Становлення професійної придатності може мати значну кількість індивідуальних варіантів, у кожному з яких представлена властива йому психологічна структура, яка виявляється в діяльності.

Профпридатність тісно пов'язана з комплексним психологічним утворенням – здібностями. Останні визначаються як властивості функціональних систем, що реалізують певні психічні функції, мають індивідуальний ступінь вираження, що виявляється в успішності, своєрідності освоєння і реалізації цих психічних функцій. Дослідження підтвердили виняткову роль загальних здібностей людини в досягненні успіху в різних видах професійної діяльності. Так, людина з розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватися до більшості видів діяльності, а в жорстких умовах зміни режиму й умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватися на спеціальні професійні.

Психодіагностика професійної придатності і надійності заснована на уявленні про властивості (рис) як порівняно стійкі характеристики людини, які мало змінюються в часі і дозволяють прогнозувати її поведінку (Р. Кеттелл).

Математично сказане можна представити формулою

$$B = f(ps),$$

де B – поведінка; p – риса; s – ситуація.

Під рисою (trait) або якістю (personal quality) при цьому розуміється стійка описова змінна, яка обумовлює поведінку людини й формується під впливом організмичного, індивідного й особистісного рівнів.

Припускається, що форми поведінки, які відповідають якостям (рисам), досить стійкі, виявляються в різноманітних ситуаціях, що визначає їх транситуативну стабільність. Проте це основне положення теорії рис справедливо критикують, оскільки поведінка певною мірою ситуативно специфічна, тобто залежить не лише від рис, а й від особливостей конкретної ситуації. Слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей) не є культурно і популяційно специфічною, отже, психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини лише в дуже широкому класі ситуацій.

Прихильники теорії рис розробили декілька моделей особистості (точніше індивідуальності), серед яких найвідомішими є моделі Г. Айзенка, Р. Кеттелла, Л. Собчик. Зазначений підхід отримав розвиток після поширення факторного аналізу як інструменту кількісних вимірювань і класифікації ознак. Теорія Г. Айзенка побудована за ієрархічним принципом і включає в себе опис трифакторної моделі психодинамічних властивостей (екстра-інтроверсія, нейротизм-стабільність і психотизм); перші два фактори є вихідними (суперрисами), модель Айзенка є ортогональною, тобто фактори є незалежними один від одного і некорелюючими. На думку Л. Собчик, базовими ортогональними рисами є екстра-інтроверсія і нейротизм-агресивність, вони доповнюються також ортогональними факторами – ригідність-емотивність і сенситивність-спонтанність. Теорія Р. Кеттелла ґрунтується на основі рис особистісного профілю, тобто їх сукупності, яка дозволяє прогнозувати поведінку людини в певній ситуації. У структурі особистості Р. Кеттелл виокремлював вихідні та поверхневі риси, за функціональною ознакою – темпераментні, характерологічні й динамічні (ті, які забезпечують активність у досягненні мети).

Подальші дослідження індивідуальних відмінностей у поведінці, класифікація їх за категоріями особистісних якостей із використанням факторного і кластерного аналізів дозволила виокремити п'ять факторів, які виявили стійкість у різних вибірках і соціокультурних умовах (П. Коста, Р. Мак-Кра). Така структура особистості отримала назву «Велика п'ятірка» і складається з таких вимірів (у дужках наведено прикметники, які отримали найбільші факторні навантаження): 1. Екстраверсія (комунікабельний, енергійний, активний). 2. Уживчивість (сенситивний, добросердечний, довірливий, схильний до співробітництва, неконфліктний). 3. Добросовісність (наполегливий, добросовісний, відповідальний, дисциплінований, організований). 4. Нейротизм (неспокійний, невротичний, пригнічений). 5. Відкритість досвіду (інтелект, фантазія, незалежність мислення, нестандартність).

На основі п'ятифакторної моделі особистості розроблений особистісний опитувальник NEO PI-R.

У процесі дослідження нами була висунута гіпотеза стосовно того, що всі зазначені теорії можуть об'єднуватися в межах загального базового методологічного підходу, який ґрунтується на ідеях, розроблених Г. Айзенком і Л. Собчик. Цей підхід ґрунтується на ортогональній моделі особистості й умовно може бути названий «Концепція провідних тенденцій». Розробляючи оптимальну модель психодіагностики профпридатності і перевірки висунутої гіпотези, ми дотримувалися концепції, в якій визна-

чальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості певного емоційно-динамічного патерну, який виявляється однією або кількома провідними тенденціями.

Провідна тенденція в руслі цієї концепції являє собою стійку, стрижневу якість особистості, яка залежить від типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей нервової системи і визначає індивідуальні властивості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Стійка провідна індивідуально-особистісна тенденція (тенденції) впливає на формування вищих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних цінностей. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає в себе усвідомлене «Я» в контексті соціальних відносин.

Відповідно до розглядуваного методологічного підходу індивідуально-особистісна типологія під час визначення професійної придатності особистості до діяльності базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність – ригідність, сенситивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість.

Щоб перевірити гіпотезу, ми провели експериментальне дослідження, спрямоване на визначення ступеня зв'язку між базовими шкалами деяких поширених особистісних опитувальників у межах ортогональної моделі, яка відображає зазначені вище контрастні властивості особистості. Оскільки таких властивостей налічується вісім, то ми обрали достатньо надійні й валідні психодіагностичні методики, які уможливають діагностику зазначеної кількості рис, а саме:

1. Індивідуально-типологічний опитувальник ІТО (Л. Собчик) містить вісім однойменних шкал (1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сенситивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність).

2. Стандартизований метод дослідження особистості СМДО (Л. Собчик) містить 10 основних шкал (1 – надконтроль; 2 – депресивність; 3 – демонстративність; 4 – імпульсивність; 5 – жіночість; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 0 – соціальна інтроверсія).

3. Проективний тест (Л. Сонді) містить вісім шкал ваблень (1 – сексуальна недиференційованість; 2 – садизм; 3 – епілептоїдність; 4 – демон-

стративність; 5 – кататонічні прояви; 6 – паранояльні тенденції; 7 – депресивність; 8 – манакальність).

4. Тест ЛВП містить п'ять шкал (або десять з урахуванням їх полярності: 1 – екстраверсія; 2 – уживчивість; 3 – добросовісність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість досвіду).

5. Опитувальник ДМО (містить вісім типів міжособистісних відносин: 1 – владно-лідуючий; 2 – незалежний-домінуючий; 3 – прямолінійно-агресивний; 4 – недовірливо-скептичний; 5 – покійно-скромний; 6 – залежний-слухняний; 7 – конвенціональний; 8 – відповідальний-великодушний). Основною методикою визначення провідних тенденцій є опитувальник ПТО, розроблений саме з цією метою і який характеризується високою надійністю та валідністю; саме зі шкалами цього опитувальника зіставлено шкали інших тестів.

Вибірка складалася зі слухачів навчально-наукового інституту Академії управління МВС, протестовано 88 осіб (50 чоловіків і 38 жінок, середній вік – 27,2 роки). Результати представлені в таб. 1.

Таблиця 1

**Кореляції шкал опитувальника ПТО
зі шкалами деяких психодіагностичних методик**

Шкали ПТО	Шкали СМДО	Шкали тесту Сонді	Шкали тесту ЛВП	Шкали ДМО
1 – екстраверсія	0,59 (9)	0,61 (8)	0,49 (1)	0,48 (8) 0,44 (1)
2 – спонтанність	0,68 (4)	0,55 (3)	-0,52 (2)	0,45 (2)
3 – агресивність	0,66 (3)	0,64 (3)	-0,48 (2)	0,56 (3)
4 – ригідність	0,63 (6) 0,66 (8)	0,70 (6) 0,48 (2)	0,57 (3)	0,51 (4)
5 – інтроверсія	0,65 (9)	0,57 (1) 0,59 (5)	-0,54 (1)	0,47 (6)
6 – сенситивність	0,55 (1) 0,58 (2)	0,68 (7) -0,60 (8)	0,56 (2)	0,55 (5)
7 – тривожність	0,67 (7)	0,48 (7) -0,52 (2)	0,60 (4)	0,60 (6)
8 – лабільність	0,65 (3)	-0,47 (6) 0,49 (8)	-0,50 (3)	0,51 (7)

Примітка: представлені статистично значущі коефіцієнти рангової кореляції Спірмена, $p = 0,05$; цифри в дужках означають номери шкал відповідних методик.

Виявлені зв'язки в цілому підтверджують теоретичні засади дослідження й висунуту гіпотезу. Так, базові шкали ортогональної моделі особистості, діагностовані за методом ІТО, корелюють із більшістю відповідних шкал, використаних у дослідженні методик. Скажімо, екстраверсія позитивно корелює зі шкалою 9 (оптимізм) опитувальника СМДО, шкалою 8 (маніакальність) тесту Сонді, шкалою 1 (екстраверсія) опитувальника ЛВП, октантами 1 (владно-лідуючий) і 8 (відповідально-великодушний) тесту ДМО. Тривожність пов'язана позитивними коефіцієнтами кореляції зі шкалою 7 (тривожність) опитувальника СМДО, шкалою 7 (депресія) методу портретних виборів Сонді, шкалою 4 (нейротизм) опитувальника ЛВП і октантом 6 (залежний-слухняний) тесту ДМО, негативно корелює зі шкалою 2 (садизм) тесту Сонді. Ригідність чітко позитивно корелює зі шкалами 6 (ригідність) і 8 (індивідуалістичність) за методом СМДО, шкалою 6 (паранояльність) тесту Сонді, шкалою 3 (добросовісність) опитувальника ЛВП і октантом 4 (недовірливо-скептичний) опитувальника ДМО.

Представлені в таблиці інші значущі коефіцієнти кореляції підтверджують конструктну валідність використаних у дослідженні опитувальників, а також оптимальність теоретичного підходу щодо реалізації з метою психологічної діагностики особистісних рис ортогональної моделі провідних тенденцій. При цьому чітко простежується взаємодоповнюваність запропонованого комплексу методик, а також те, що підхід, спрямований на виявлення чотирьох протилежних полярних провідних тенденцій (екстра-інтроверсія, тривожність-агресивність, ригідність-лабільність, сенситивність-спонтанність), відповідає вимогам оптимальності. Усі застосовані методики чітко вписуються в ортогональну модель індивідуальності, передбачають діагностику трьох основних складових «Дерева особистості» – підсистеми конституціональних властивостей (типу вищої нервової діяльності й темпераменту), характерологічних рис і здібностей (ставлення до себе, інших людей, до справи і речей, особливості інтелекту), вищих соціально-психологічних особистісних проявів (системи потреб і вищих мотивів, цінностей, комунікативних особливостей, переконань тощо).

Якщо значущі кореляційні зв'язки між шкалами опитувальників ІТО, СМДО і ДМО були очікуваними (наше дослідження, з деякими уточненнями, підтвердило дані, раніше отримані Л. Собчик), то виявлення статистично значущих кореляцій між шкалами опитувальника ІТО і ЛВП, зокрема шкалою сенситивності і уживчивості (0,56), а також шкалою ригідності та добросовісності (0,57), дозволяє зро-

бити висновок про те, що опитувальник ЛБП, розроблений авторами на базі інших теоретичних підходів, також вписується в теорію провідних тенденцій, підтверджує універсальність цієї методології і правильність напряму пошуку оптимальної теоретичної концепції психодіагностики й комплексу психодіагностичних методик. Це стосується і виявлених зв'язків шкал ІТО зі шкалами методу портретних виборів Л. Сонді, який ґрунтується на психодинамічній моделі особистості. Значущі кореляції ІТО з вісьмома вабленнями тесту Сонді також підтверджують універсальність ортогональної моделі особистості для цілей психодіагностики і той факт, що цей теоретичний підхід здатний об'єднувати навіть різні за призначенням і походженням методи.

Подальше підвищення точності прогнозу профпридатності з метою профвідбору можливе за рахунок комплексного дослідження не тільки характерологічних особливостей, а й здібностей людини, особливостей емоційно-вольової сфери.

Досягнення психологічної науки ще не знайшли достатнього відображення в системі психодіагностичних обстежень в МВС України. У процесі психодіагностики особистості не звертають достатньо уваги на рівень сформованості загальних здібностей, із основних компонентів загальних здібностей частково досліджують деякі сторони інтелекту й активності. Крім того, здібностями не вичерпується комплексний потенціал людини, який забезпечує успішність її включення в діяльність і оволодіння професією. Важливий внесок в ефективність оволодіння професійними знаннями і вміннями роблять інші особистісні характеристики, зокрема мотиваційні компоненти.

Таким чином, концептуальна схема оптимальної психологічної діагностики та прогнозування ефективності й надійності керівників з метою їх профвідбору має будуватися з урахуванням останніх наукових досягнень, базуватися на розглянутій ортогональній моделі особистості та концепції провідних тенденцій; зокрема, враховувати необхідність обов'язкової психодіагностики з метою профвідбору фундаментальних типологічних особливостей (типу реагування, рівня агресивності-тривожності, екстра- та інтроверсії), ступеня розвитку загальних здібностей, а також компонентів суб'єктивної придатності до діяльності, у тому числі мотивів професійного самовизначення. Для проведення прикладних досліджень оптимальний психодіагностичний комплекс має включати суб'єктивні опитувальники характеру людини, складових комунікативної та емоційно-вольової сфери, а також об'єктивні методики дослідження компонентів загальних здібностей (вербального і не-

вербального інтелекту, креативності). Психологічні методи діагностики мають методологічно взаємодоповнюватися в руслі розглядуваної концепції. До таких методів можна віднести характерологічний опитувальник СМДО (Л. Собчик), типологічний опитувальник ІТО, опитувальник діагностики інтерперсональної взаємодії (Т. Лірі), проєктивний метод портретних виборів (Л. Сонді). Цей комплекс доцільно доповнити деякими вербальними і невербальними субтестами – тестом рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, тестами дивергентного мислення Дж. Гілфорда. Дослідження підтвердили доцільність використання зазначеного психодіагностичного комплексу з метою прогнозування професійної придатності, ефективності та надійності керівного складу органів внутрішніх справ.

Другим критерієм оптимальності проактивного управління персоналом можна вважати дотримання працівниками нормативних витрат часу для досягнення цілей організації, відсутність надмірного перевантаження працівників органу чи підрозділу внутрішніх справ. Отже, управлінська діяльність, яка супроводжується максимальним, але реальним для можливостей цього працівника результатом, який не призводить до шкідливих для психічного та фізичного здоров'я перевитрат часу і зусиль, може вважатись оптимальною. Врахування критерію оптимальних витрат часу орієнтує управлінців міліції на пошук раціональних та ефективних форм мотивації працівників, удосконалення стилю управління, досягнення ефекту за рахунок меншої витрати ресурсів, злагодженої групової діяльності працівників підрозділу.

Мотивація персоналу сучасних організацій базується на дотриманні третього критерію оптимальності управління – гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників. У його основі лежить гіпотеза про те, що людина володіє величезними ресурсами для цілеспрямованої поведінки, самопізнання й саморозвитку, формування і зміни «Я-концепції», проте жодні дії управлінця не будуть ефективними та впливовими, якщо працівники не матимуть внутрішніх стимулів і не відбуватимуться особистісно значущі процеси, які опосередковують службову діяльність. Доступ до зазначених ресурсів можливий у тому випадку, якщо управлінцем створюється в колективі фасилітуючий психологічний клімат, причому є три умови його створення (К. Роджерс).

Перша – це щирість і конгруентність керівника; друга – турбота про працівника, його безумовне прийняття і визнання, позитивний погляд на нього; третя – емпатичне розуміння. Отже, гуманістичний особистісно орієнтований підхід до управління персоналом означає таке управління,

яке забезпечує свідому активність працівника, розвиток і саморозвиток, виходячи з його індивідуально-психологічних особливостей як суб'єкта пізнання і предметної діяльності.

Також необхідно брати до уваги низку психологічних особливостей міліцейської управлінської діяльності, яка може відбуватися як у звичайних, так і в екстремальних умовах ускладнення оперативної обстановки. Управління підрозділом внутрішніх справ потребує значного емоційного та фізичного напруження. Виконання завдань, особливо в умовах зміни оперативної обстановки, потребує від керівника мобілізації додаткових зусиль, координації всіх ланок системи управління. Дослідження показують, що діяльність управлінця органу внутрішніх справ в умовах ускладнення оперативної обстановки пов'язана з переживанням емоційних станів, зокрема почуттів загрози власному життю і життю інших людей, агресивності, гніву, безпорадності, страху, пригніченості тощо.

Встановлено, що до числа чинників, які перетворюють управлінську ситуацію на екстремальну, належать: дефіцит часу; небезпека для життя і здоров'я; інформаційні перевантаження; монотонність виконуваних дій; раптовість виникнення екстремальної ситуації. Крім цього, дослідження дозволило виділити низку специфічних психологічних особливостей, притаманних управлінню персоналом у системі МВС України: 1) опосередкованість (через наявність статутних відносин) операцій управління; 2) неалгоритмічний характер багатьох операцій, пов'язаний із дефіцитом інформації в умовах, що швидко змінюються; 3) жорстка детермінація операцій часовими параметрами, заданими організаційними умовами й організаційною програмою в цілому; 4) значний обсяг та різноманітність оперативних завдань і дій; 5) соціо-технічний характер управлінських дій, який вимагає врахування техніко-технологічних умов, оцінювання соціальної, службової і технічної сторін (обставин) у рішеннях, що приймаються; 6) висока психологічна напруженість; 7) значна залежність ефективності управлінських дій від індивідуально-психологічних якостей суб'єкта управління; 8) залежність результату діяльності керівника від чинників, які знаходяться поза межами регуляційного впливу (складні соціально-економічні умови служби, криміногенне оточення, стресогенні чинники діяльності тощо).

Важливою психологічною ознакою системи управління персоналом є парадокс розбіжності мети діяльності людини й організації. Об'єднавшись у групу, організацію для розв'язання власних конкретних проблем на основі власних інтересів, люди зимушені надалі виконувати

загальне завдання цієї організації, діяти в напрямі об'єднання, роблячи те, що безпосередньо в їхні інтереси та цілі не входить. Подібний парадокс є наслідком загальної ознаки або властивості складної системи – її синергічності: коли ефект, результат функціонування системи, є більшим, аніж сума дій складників. Отже, оптимізація системи управління персоналом ОВС має базуватися на врахуванні об'єктивних ознак цих систем, до яких, крім зазначених, також слід віднести цілеспрямованість, ієрархію функцій, самозбереження і самоуправління, інформаційний обмін, відкритість.

Таким чином, психологічними критеріями оптимальності управління персоналом ОВС є досягнення кожним працівником максимального рівня продуктивності за умови, що цей рівень відповідає його реальним внутрішнім і зовнішнім можливостям на цей момент; дотримання працівниками нормативних витрат часу для досягнення цілей організації, відсутність надмірного перевантаження працівників органу чи підрозділу внутрішніх справ; реалізація керівниками в управлінні гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
2. Барко В. І. Управління персоналом ОВС (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д. Й., Підюков П. П. – К. : РВЦ НАВСУ, 2005. – 244 с.
3. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в ОВС України : навч. посіб. / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В. – К. : КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.
4. Бандурка А. М. Юридическая психология / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Х. : ТИТУЛ, 2006. – 750 с.
5. Собчик Л. М. Психология индивидуальности / Собчик Л. М. – СПб. : Изд. – «Речь», 2003. – 624 с.
6. Рибалка В. В. Психология розвитку творчої особистості / В. В. Рибалка. – К. : ІЗМН, 1996. – 236 с.