

Психологічний зміст і компоненти управлінського потенціалу керівників ОВС

Проаналізовано підходи до тлумачення поняття «управлінський потенціал». Визначено сукупність якостей та здібностей, необхідних керівникові органів внутрішніх справ для здійснення ефективної управлінської діяльності, обрано критерій для їх класифікації. Виявлено чинники, які ускладнюють або унеможливають досягнення керівником очікуваних результатів управлінської діяльності, та шляхи їх подолання.

Ключові слова: потенціал, управлінський потенціал, здібності до управлінської діяльності, керівник ОВС.

Проанализированы подходы к толкованию понятия «управленческий потенциал». Определена совокупность качеств и способностей, необходимых руководителю органов внутренних дел для осуществления эффективной управленческой деятельности, избран критерий для их классификации. Обнаружены факторы, которые осложняют или делают невозможным достижение руководителем ожидаемых результатов управленческой деятельности, и пути их преодоления.

Ключевые слова: потенциал, управленческий потенциал, способности к управленческой деятельности, руководитель ОВС.

Нині пріоритетного значення набуває потреба у висококваліфікованих керівних кадрах ОВС, які схильні до постійного особистісного та професійного зростання, володіють необхідними управлінськими вміннями й удосконалюють їх, мають індивідуальну схильність до виконуваної керівної роботи тощо. Цим зумовлена посилена увага до розроблення проблеми управлінського потенціалу керівників ОВС, засобів його актуалізації та розвитку.

Формування нової генерації керівного ядра ОВС спрямоване на активізування управлінського потенціалу особистості, рівень розвитку якого і визначає придатність керівника до ролі активного суб'єкта управлінської діяльності. З огляду на це ефективність функціонування ОВС загалом і виконання управлінських функцій кожного керівника зокрема безпосередньо залежать від наукового розроблення шляхів оптимізації управлінського потенціалу. Ефективне використання управлінського потенціалу керівника ОВС зумовлене трьома основними чинниками: створення необхідного середовища для всебічного розвитку особистісного потенціалу; забезпечення умов для повної мобілізації професійного потенціалу, спрямованого на якісне виконання службових обов'язків; постійний розвиток управлінських здібностей керівників.

Категорія «управлінський потенціал» складна і неоднозначна. Аналіз праць провідних психологів засвідчив, що це поняття лишається мало дослідженим і викликає дискусії серед науковців.

Актуальність і недостатня розробленість зазначених питань зумовили вибір мети цієї статті - проаналізувати сучасний стан розроблення поняття управлінського потенціалу керівників ОВС.

Часто поняття «потенціал» вживається не як науковий конструкт, а лише як синонім до термінів «ресурси», «можливості» (Г. Добров, А. Гладишевський, Н. Крилова, А. Селезньов).

Здебільшого поняття потенційного стосовно особистості співвідноситься з її здібностями та задатками. Дослідниця Т. Артемьева відносить до потенційного цілі, прагнення та ідеали людини, причому перехід від потенційного до актуального можливий тільки за умови активності самої особистості. В. Зазикін і Є. Богданов пов'язують потенціал особистості з розвитком її здібностей, особливо складних, які стосуються діяльності або таких, що відповідають спрямованості особистості.

У дисертаційному дослідженні Г. Дерябіної управлінський потенціал особистості трактується як «ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому» [1, с. 16].

Також управлінський потенціал визначається як сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію й використані для вирішення управлінських завдань, досягнення поставлених цілей. Професійно значущі якості або групи якостей, властиві управлінцям, досліджували К. Абульханова-Славська, В. Асєєв, О. Борисова, Н. Зайцева, А. Кітов, Т. Корнілова, Р. Кричевський, В. Чернишов, М. Вудвок, Д. Френсіс та ін.

Однак проблемі дослідження управлінського потенціалу керівників ОВС приділялося недостатньо уваги. Питання психології управління персоналом правоохоронних органів системно і багатоаспектно розглядаються в роботах О. Бандурки, С. Бочарової, О. Землянської. Окремі аспекти оптимізації управлінської діяльності в органах внутрішніх справ висвітлені в роботах В. Барка, Л. Мороз, В. Лефтерова та ін. [2].

В управлінській діяльності часто з'являються чинники, які ускладнюють або унеможливають досягнення керівником очікуваних результатів. Англійські дослідники М. Вудкок і Д. Френсіс до таких чинників відносять: 1) невміння керувати собою, незнання власних психофізіологічних можливостей, соціально-професійного потенціалу; 2) нечіткі особисті цілі; 3) зупинений саморозвиток; 4) невміння розв'язувати проблеми; 5) дефіцит творчого підходу; 6) невміння впливати на людей; 7) недостатнє розуміння особливостей управлінської діяльності; 8) слабкі навички керівництва; 9) невміння навчати; 10) низька здатність організувати групу [3].

Обґрунтування професійно та інтелектуально важливих, психологічно і соціально необхідних здібностей особистості керівника є однією з найактуальніших проблем психології управління. Адже саме критерій здібностей разом із характерологічним, емоційно-вольовим, когнітивним і комунікативним дослідники використовують для оцінювання рівня розвитку управлінського потенціалу керівника.

Отже, під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої. Так називають не всі загальні індивідуальні особливості, а лише ті, які стосуються успішного виконання будь-якої діяльності. Крім того, поняття "здібність" не зводиться до тих знань, умінь і навичок, які вже опрацьовані людиною.

Для керівників органів внутрішніх справ, на наш погляд, найважливішими для ефективного виконання управлінської діяльності є організаторські та професійні здібності. Зокрема, відомий дослідник теорії управління О. Бандурка наголошує, що професійні менеджери - це провідні фахівці у сферах як безпосереднього управління, так і тієї конкретної галузі, якою вони керують [4].

Дослідниця А. Кобера, вивчаючи організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України, розробила інтеграційну психологічну модель, в структурі якої виділила такі значущі компоненти, як лідерська спрямованість, професійна компетентність та лідерський потенціал особистості. Автором у ході дослідження виокремлено комплекс особистісних якостей і психологічних характеристик, які становлять лідерський потенціал особистості, серед яких: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивація до успіху, врівноваженість, розсудливість, компромісність, емпатія, позитивна самооцінка, впевненість у собі, щирість, рішучість, розвинута інтуїція, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе та до інших), що реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [5].

Науковці О. Величко й В. Подмарков акцентують увагу на індивідуальних (уміння знайти індивідуальний підхід; тактовна вимогливість; уміння створити спокійну, дружню обстановку в колективі; підтримування свідомої дисципліни серед підлеглих; здатність заряджати енергією; мобілізованість) і ділових (прагнення радитися з підлеглими при вирішенні важливих питань; здатність оперативно приймати правильні рішення; уміння розподіляти завдання відповідно до можливостей виконавців; бажання надати підлеглим свободу творчості й експерименту) якостях, а також професійних (професійні знання, прагнення підвищувати кваліфікацію) якостях керівника.

Л. Уманський наводить найтипівші риси здібних організаторів, зокрема, до них належать: 1) здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх; 2) практично психологічний розум; 3) здатність розуміти і правильно реагувати на психологічні явища, психологію людей; 4) критичність; 5) психологічний такт; 6) високий загальний рівень розвитку; 7) творча ініціативність; 8) вимогливість до інших; 9) схильність до організаторської діяльності; 10) самостійність; 11) спостережливність; 12) самовладання, стриманість; 13) комунікабельність; 14) наполегливість; 15) особиста активність особистості; 16) працездатність; 17) організованість та ін. [6].

Згідно з нормативними актами, що регламентують управлінську діяльність в органах внутрішніх справ, виокремлюють такі групи здібностей, якими мають бути наділені керівники цієї сфери: загальні (в основі - ділові й особистісні риси) і спеціальні (в основі - професійні якості).

Перша група здібностей розвивається під впливом таких факторів, як наявність професійної освіти, досвіду практичної роботи, розвиненість організаційних умінь, ініціативності, стабільної працездатності, знання юридичних і спеціальних дисциплін, чинного законодавства, вміння правильно складати й оформляти службову документацію тощо. Управлінцю мають бути притаманні такі особистісні риси, які найбільше відповідають посадовим вимогам: зокрема, це вміння налагоджувати контакти, спілкуватися з представниками різних прошарків населення, мужність, стриманість, чесність і порядність, ввічливість, принциповість, людяність, готовність до розумного ризику тощо [7].

Спеціальні професійні якості передбачають володіння спеціальними знаннями, вміннями й навичками, а також іншими рисами, необхідними для ефективного виконання службових обов'язків у конкретному виді діяльності.

На наш погляд, доцільно насамперед визначити компоненти управлінського потенціалу керівників ОВС. Зокрема, це компонент здібностей, когнітивний, характерологічний та емоційно-вольовий. Кожен з указаних компонентів передбачає наявність певних рис, необхідних для здійснення ефективної управлінської діяльності. Вважаємо, що класифікація управлінських якостей і здібностей саме за таким показником буде найоптимальнішою.

Отже, досліджуючи проблему розвитку управлінського потенціалу керівників органів внутрішніх справ, одним із критеріїв оцінювання його рівня ми обрали критерій здібностей до цього виду діяльності. Проаналізувавши особистісні чинники, які ускладнюють здійснення ефективної управлінської діяльності, можна визначити основні здібності та риси,

якими мають бути наділені успішні керівники органів внутрішніх справ. Перспективним напрямом дослідження управлінського потенціалу вбачаємо дослідження теоретичних підходів до проблеми його діагностики та розвитку.

Список використаних джерел

1. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Дерябіна Галина Валеріївна. - К., 2008. - 19 с.
2. Бесчастный В. Н. Психология эффективного руководителя ОВД : науч.- прак. пособие / Бесчастный В. Н., Лефтеров В. А., Литвинова Г. А. - Донецк : ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. - 192 с.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Вуд-кок М., Френсис Д. - М. : Дело, 1991. - 320 с.
4. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення / Бандурка О. М. - Х. : Основа, 1996. - 398 с.
5. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Кобера Аліна Вікторівна. - К., 2008. - 16 с.
6. Уманский Л. И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив : Избранные труды / Л. И. Уманский. - Кострома : КГУ, 2001. - 208 с.
7. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Никифорчук Д.Й., Підюков П.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / [Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д. Й., Підюков П. П.]. - К. : Київ. юрид. ін-т, 2005. - 244 с.

Редакційна колегія «Вісника Академії управління МВС» запрошує до співпраці авторів

Вимоги до оформлення рукописів наукових статей:

1. Рукопис статті подається у друкованому й електронному форматах. Текст друкується через 1,5 комп'ютерних інтервала, шрифтом Times New Roman 14 pt, обсягом 0,5 авторського аркуша (орієнтовно 10 сторінок формату А4), програмний редактор Microsoft Word 6.0-7.0.

2. Електронні варіанти рисунків і таблиць подаються окремими файлами у форматі А5.

3. У правому верхньому куті титульної сторінки рукопису зазначаються повністю ім'я та прізвище автора (авторів), науковий ступінь, вчене звання, посада, місце роботи, контактний телефон, електронна адреса.

На початку статті необхідно вказати індекс УДК.

4. Рукописи подаються українською (російською) мовою.

5. Анотації (5-6 друкованих рядків) і ключові слова (6-10 слів) мають бути українською, російською та англійською мовами. Обсяг анотації має становити не менше 500 знаків (з пробілами).

6. Нумерація посилань - наскрізна (у квадратних дужках у тексті).

7. Рукопис має бути підписаний і датований автором (авторами).

8. Автор відповідає за точність цитованого в рукописі тексту.

9. Наукова стаття має містити необхідні елементи, визначені Постановою Президії ВАК України «Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України» від 15.01.2003 № 7-05/1:

постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор;

виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття;

формулювання цілей статті (постановка завдання);

виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів;

висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.

10. Наприкінці рукопису подається список використаних джерел з 10-15 найменувань.