Н. В. Лигун, старший викладач кафедри прикладної педагогіки та роботи з персоналом Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розкрито теоретичні й практичні підходи до справляння психологічного впливу в діяльності керівного складу органів внутрішніх справ. Визначено психологічні чинники щодо здійснення ефективного управлінського впливу в керівній діяльності.

Ключові слова: *психологічний вплив; управлінський вплив; керівний склад.*

На сьогодні для системи органів внутрішніх справ характерним є процес суттєвого реформування, істотними ознаками якого є зміни в системі управління, оновлення нормативно-правової бази, відкритість, підзвітність суспільству, структурна перебудова, демілітаризація, тісне партнерство з населенням, нові підходи до оцінювання ефективності роботи органів та підрозділів внутрішніх справ.

Нові підходи в системі управління висувають підвищені вимоги до керівного персоналу, його рівня підготовки, професіоналізму й особистісних якостей. Дослідження проблем у сфері управління персоналом виявило наявність питань, що потребують вирішення, а саме: застосування напрацьованих протягом радянського періоду методів психологічного впливу в роботі з персоналом, консервативності, не володіння сучасними технологіями управління персоналом.

У багатьох працях зазначено, що високі вимоги, які стоять перед керівником, вимагають від нього низки професійних якостей і психологічних характеристик, наявність яких допоможе оптимізувати процес керівництва та позитивно позначитися на соціально-психологічному кліматі колективу, переході його на якісно вищий рівень. Дослідження показують, що значна частка управлінців ОВС не повною мірою вміють запобігати конфліктам, переконувати, схиляти працівників до власної думки. Породжені психологічним впливом зміни часто зникають, як тільки людина або група людей виходить із сфери впливу. Інші зміни є тривалішими і з часом стають рисами

людини. Установлено, що на практиці управлінський психологічний вплив буває не тільки позитивним, а й негативним, що пояснюється в основному такими причинами:

недостатня індивідуальна майстерність, професіоналізм, комунікативні та інші вміння керівника, його авторитет, стиль керівництва;

наявність у підпорядкованих керівнику працівників різних інтересів, світоглядів, способів мислення.

Забезпечення організації ефективної оперативно-службової діяльності, формування резерву керівних кадрів потребують вдосконалення та оптимізації питання психологічного впливу керівника в системі МВС України. Тому *метою статті* є визначення психологічних чинників ефективного управлінського впливу у системі органів внутрішніх справ.

Дослідження психологічного впливу привертало увагу багатьох дослідників з давніх часів. 350 року до н. е. Арістотелем було обґрунтовано мистецтво психологічного впливу на інших людей, який виділяв технічні й нетехнічні способи переконання. На його думку, технічні методи – це методи, не нами знайдені, які існували раніше (свідчення, письмові договори), нетехнічні – які можуть бути створені нами і перебувають залежно від характеру того, хто говорить, настрою слухача, самої промови. У подальшому вчення Арістотеля було розвинуто Цицероном, який стверджував, що існує три вияви красномовності: переконати, підсолити і схвилювати. У творах Цицерона містяться згадки про десятки прийомів можливого впливу на людину під час розмови – відступ, підсумування, повторення, підказка, іронія, замовчування, відволікання, приклад, прохання, побажання, виправлення, оклик і багато інших [1].

Аналіз поняття “психологічний вплив” дає змогу стверджувати, що у процесі історичного розвитку воно зазнало змін, пов’язаних як із розширенням сфери його застосування, так і з фундаментальним вивченням різноманітних аспектів цієї проблеми: класифікації методів, регуляції застосування та формування практичних навичок використання тактичних прийомів, що ґрунтуються на психологічному впливові. Вивчення підходів до класифікацій методів психологічного впливу, дослідження необхідності, правомірності та доцільності його застосування в управлінській діяльності (В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, В. І. Барко, Є. Л. Доценко, Т. С. Кабаченко, Л. М. Карамушка, М. В. Костицький, О. А. Матеюк,

Т. Є. Орбан-Лембрик, О. Д. Сафін, Є. В. Сидоренко, О. М. Столяренко, Ю. В. Чуфаровський, Ю. М. Шиделко та ін.) свідчить про різноманітність форм опису методів і засобів впливу. Питання про класифікацію методів психологічного впливу та виділення найбільш значимих чинників допустимості їх застосування нині активно розглядаються у працях В. П. Бахіна, В. І. Гончаренко, В. О. Коновалової, В. Г. Лукашевича, І. Л. Петрухіна, М. В. Салтевського та ін.

За радянських часів розкриттю проблеми психологічного впливу приділяли значну увагу такі вчені, як Л. С. Виговський, А. С. Макаренко, Б. Ф. Поршнєв, К. С. Станіславський та ін. Українські дослідники Г. О. Балл, В. І. Барко, О. М. Бандурка, Ю. Б. Ірхін, Н. Л. Коломінський, В. О. Матеюк, О. А. Татенко, В. В. Третьяченко, Т. С. Яценко досліджували і досліджують розкриття цієї складної проблеми.

На думку В. О. Татенка, вплив може бути сильним і слабим, глибоким і поверховим, прямим і непрямим, безпосереднім та опосередкованим, очікуваним і неочікуваним, усвідомленим і неусвідомленим, навмисним і ненавмисним, умотивованим і невмотивованим, ефективним і невиразним, конструктивним і деструктивним, життєдайним і згубним тощо [2].

На думку українських та зарубіжних авторів (Е. Л. Доценко, E. E. Jones, C. M. Steiner), існують такі види психологічного впливу: переконання, самопросування, навіювання, зараження, прохання, деструктивна критика, примус, маніпуляція [3; 4].

Г. О. Ковальов запропонував типологію впливу, за якою слід розрізняти: 1) впливи чинників природного оточення на психіку людини; 2) соціальні впливи, що зумовлені належністю людини до суспільної системи, її включеністю в контакти та взаємозв'язки з іншими людьми; 3) культурологічні впливи, які визначаються наявністю історично відпрацьованих засобів матеріального і духовного виробництва; 4) аутовпливи, що пов'язані з можливостями психічної саморегуляції людини відносно автономної системи, що виступає у двох планах: засобу мобілізації та розвитку власних фізичних, психічних і творчих можливостей суб'єкта й індивідуальної системи внутрішньої регуляції, яка опосередковує зовнішні впливи [5].

У психологічній літературі поняття "вплив", "види", "способи", "методи" та "прийоми" його реалізації трактуються авторами по-різному. Наприклад, Г. М. Андреєва виділяє чотири

способи впливу індивідів один на одного: зараження, навіювання, переконання і наслідування [3].

В. М. Куліков поділяє способи психологічного впливу та взаємовпливу на переконання, навіювання та конформізм [6].

На думку Є. В. Сидоренка, існує багато ситуацій, в яких одна людина впливає на поведінку іншої людини, на її думки та почуття. Форма, глибина і ступінь психологічного впливу дуже різноманітні, відрізняються також і протистояння такому впливу. Найпоширенішими методами впливу є "звичайні" слова: прохання, відповіді, зауваження, коментарії, докази [7; 8].

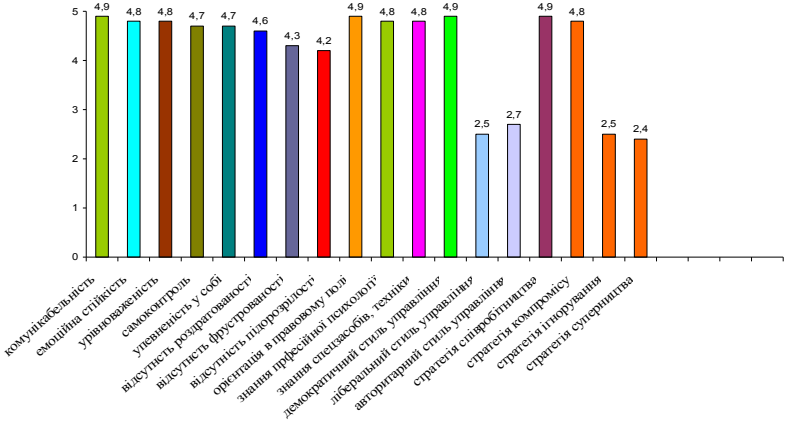
Аналізуючи управлінський вплив у поліцейських організаціях зарубіжних країн, було виявлено, що під час розвитку суспільства керівники поліції використовували класичний підхід (М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль), який характеризувався суворою ієрархією, контролем, силовою орієнтацією дій поліцейських і вузькою спеціалізацією. Під впливом підходу на основі людських стосунків та біхевіористського підходу (Ф. Герцберг, Е. Майо, Д. Макгрегор, А. Маслоу) авторитарний стиль і управлінський вплив змінюються прагненням до співробітництва та взаємодії, формування індивідуального стилю управління і застосування більш колегіального підходу (У. Бенніс, Х. Голдштейн). Отже, управлінський вплив у поліцейських організаціях зарубіжних країн розвивався у напрямі від суворої ієрархії, контролю, силової орієнтації дій поліцейських до ефективного управлінського впливу, а саме попередження і профілактики конфліктів в організації, невдоволення працівників, стресів і негараздів [4; 7; 8].

Під час аналізу наукової літератури було встановлено, що для ефективного управлінського впливу на підлеглих керівникові необхідно мати розвинені професійні якості й індивідуально-психологічні особливості.

Для визначення професійних якостей та індивідуально-психологічних особливостей керівника ОВС щодо ефективного управлінського впливу на підлеглих у системі органів внутрішніх справ було проведено анонімне опитування керівників міськрайлінорганів (450 осіб, зарахованих до резерву керівних кадрів номенклатури МВС України). У бланку для відповідей поряд з рисою особистості, яка має бути притаманна керівникові системи ОВС, опитані проставляли відповідне число від 1 до 5 (від найменш важливої до більш важливої).

За отриманими відповідями визначились найвагоміші професійні якості та індивідуально-психологічні особливості

керівника ОВС, здатного до ефективного управлінського впливу в системі органів внутрішніх справ. Отримані результати відображають найбільш вагомі індивідуально-психологічні особливості керівника системи ОВС, зокрема: комунікабельність (4,9), емоційну сталість (4,8), урівноваженість (4,8), самоконтроль (4,7), упевненість у собі (4,7), відсутність роздратованості (4,6), фрустрованості (4,3) та підозрілості (4,2), дотримання демократичного стилю управління, схильність до співробітництва (4,9) та компромісу (4,8) в конфліктних ситуаціях. Важливими, на думку опитаних, є такі професійні знання та вміння керівника: орієнтація у правовому полі (4,9), знання професійної психології (4,8), наказів та розпоряджень МВС, УМВС, що регламентують діяльність ОВС (4,9); спецзасобів і техніки, уміння володіти ними (4,8) (рисунок).



Результат визначення психологічних чинників ефективного управлінського впливу в системі органів внутрішніх справ

Досвід показує, що своєчасне виявлення та корегування означених детермінант дасть змогу підвищити ефективність психологічного впливу керівника під час оперативно-службової діяльності і забезпечить якісніший процес управління. Нині формується позитивна тенденція усвідомлення керівництвом органів та підрозділів того, що використання методів покарання ні в якому разі не може призвести до поліпшення справ на місцях. Керівництво МВС України докладає максимум зусиль для запобігання “пострадянських” методів управління персоналом.

Ці позитивні досягнення підтримуються і самими керівниками. За результатами проведеного анкетування, на думку респондентів, під час здійснення керівної діяльності вони посилаються на психологічно обґрунтовані методи психологічного впливу (співбесіда, спостереження, переконання, заохочення та ін.). Такої думки дотримуються більшість опитаних слухачів, які входять до резерву керівних кадрів. Проведене дослідження дає змогу узагальнити необхідність напрацювання нових методик удосконалення роботи з кадрами в органах і підрозділах внутрішніх справ, упровадження у процесі підготовки та перепідготовки управлінського персоналу інноваційних підходів до визначення шляхів поліпшення соціально-психологічної взаємодії керівників підрозділів ОВС та їх підлеглих.

Підбиваючи підсумки викладеного, можна констатувати, що ефективний управлінських вплив на підлеглих у системі органів внутрішніх справ залежить від рівня професійних знань, умінь і навичок керівника, а саме: орієнтації у правовому полі, знання професійної психології, наказів та розпоряджень МВС, УМВС, що регламентують діяльність ОВС, спецзасобів і техніки, уміння володіти ними. Виявлено, що комунікабельність, емоційна сталість, урівноваженість, самоконтроль, упевненість у собі, відсутність роздратованості, фрустрованості, підозрілості, дотримання демократичного стилю управління, схильності до співробітництва та компромісу в конфліктних ситуаціях надасть можливість керівникові системи органів внутрішніх справ справляти ефективний управлінський вплив на підлеглих.

Отже, необхідно опрацювати можливості подальшого вдосконалення професійної підготовки керівників ОВС відповідно до нових вимог та сучасних методів навчання дорослих, відкрити дієві способи і можливості підвищення результативності діяльності органів внутрішніх справ, що і є принципово новою формою професіоналізації і гуманізації підготовки керівних кадрів для органів внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Ярошевский М. Г. История психологии от античности до середины XX в. : учеб. пособие / Ярошевский М. Г. – М., 1996. – 416 с.

2. Татенко О. В. Психологія впливу: суб'єктна парадигма / О. В. Татенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http.:politikon. iatp. orq. ua/tm/tatenkovpluv.htm

3. Андреева Г. М. Социальная психология / Андреева Г. М. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988. – С. 160.

4. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / Губанов А. В. – М. : МАЭП, 1999. – С. 161–187.

5. Ковалев Н. А. О системе психологического воздействия / Н. А. Ковалев // Психология воздействия (проблемы теории и практики) : сб. науч. тр. ; редкол. : А. А. Бодалев, Г. А. Ковалев (отв. ред.) и др. – М. : Изд-во АПН СССР, 1989. – С. 4–43.

6. Куликов В. Н. Проблемы социальной психологи / Куликов В. Н. – Иваново, 1979. – С. 59.

7. Бандурка А. М. Психологія управління / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянська О. В. – Х., 1998.

8. Барко В. І. Навчальний модуль “Самоуправління та управління командою поліцейського підрозділу” / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Омельченко С. В. – К. : Ніка-Центр, 2002. – С. 6–8.

9. Матюхіна Н. П. Безпека життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ України (загальноуправлінські підходи) / Матюхіна Н. П. – Х. : Консул, 2001. – 131 с.