

УДК 351.74:159.922-057.36(477)

І. В. Клименко — здобувач

Академія управління Міністерства внутрішніх справ України

ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

У статті висвітлюються актуальні питання становлення особистості керівника органів внутрішніх справ та морально-психологічних аспектів управлінської діяльності. Суб'єктивні та об'єктивні передумови розвитку керівника.

Ключові слова: керівник, управлінська діяльність, морально-психологічні якості.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні продовжують формуватись нові принципи функціонування державних інститутів, у тому числі органів внутрішніх справ. Минулі відносини у сфері правоохоронної діяльності часто стають малоефективними та поступово змінюються, як змінюються і самі правоохоронні органи.

Міліція в Україні, як державний озброєний орган виконавчої влади, призначений захищати від противоправних посягань на життя, здоров'я, права та свободи громадян, сьогодні не спроможна в повному обсязі забезпечити вимоги суспільства. Стрімка інтеграція України у міжнародне суспільство, формування нових економічних відносин обумовлюють необхідність підвищення якості та ефективності діяльності органів внутрішніх справ. А саме конкретизації вимог та задач в організації професійної підготовки, кадрової, виховної та психопрофілактичної роботи з персоналом органів внутрішніх справ. Потенціал системи органів внутрішніх справ, мета, стратегія, політика, тактика, реальна ефективність діяльності в більшій мірі залежать від керівників: їх цінностей, лідерських якостей, професіоналізму, стиля керівництва, життєвого сценарію [2].

Враховуючи вищевикладене, дослідження особистості керівника та його діяльності в системі органів внутрішніх справ України на сьогоднішній день залишається актуальною проблемою та такою, що потребує подальшого вивчення.

Мета статті: дослідити основні детермінанти розвитку особистості керівника в системі органів внутрішніх справ.

Виклад основного матеріалу. Своє становлення у системі управління керівник починає не з чистого аркуша. Його управлінський шлях значною мірою визначається індивідуальними якостями, особливостями дитинства і юності, навчанням, досвідом трудової діяльності (рис. 1)

Початок управлінського самовизначення потрібно шукати ще в дитинстві. Багато керівників, наприклад, відзначають, що у дванадцять-тринадцять років у них сформувався узагальнений образ власного життєвого шляху, пов'язаний з управлінською діяльністю. Різноманітні опитування курсантів також свідчать про особливу привабливість для них керівної роботи, оскільки вона гарантує високу заробітну плату і самостійність. Хлопці більше орієнтовані на суспільну значимість результатів управлінської діяльності, суспільне схвалення, а дівчат приваблює робота з людьми, широкі можливості спілкування. Значний вплив на формування майбутніх керівників здійснює сім'я, яка визначає систему відносин із світом, оточенням, собою. Сімейне виховання є одним із важливіших стартових чинників управлінського розвитку [3]. Одним із базових компонентів здатності до управлінської діяльності є також добра фізична форма і здоров'я. Здорові люди

продуктивно працюють, їм властиві творчість, комунікабельність, почуття гумору, критичність, здатність виявляти нові резерви ефективності своєї життєдіяльності. До важливих внутрішніх чинників управлінського розвитку належить готовність до управлінської діяльності, яка має такі складові:

- наявність спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності;
- уміння приймати ризикові рішення, вступати в конфлікти заради інтересів справи, активно діяти в екстремальних умовах;
- готовність до збільшення стресових навантажень;
- готовність до зміни умов праці й особистого життя.



Рис. 1. Суб'єктивні та об'єктивні передумови розвитку керівника

Значні зміни зовнішнього середовища зумовлюють зміни в діяльності і в особистості керівника. Передусім це події в сім'ї, події, пов'язані із посадовими переміщеннями. Певний вплив мають і соціально-політичні події, особливо у трансформаційних суспільствах. Отже, розвиток особистості керівника можливий лише за його активної взаємодії з навколишнім середовищем. Він відбувається за такою схемою:

1. Адаптація до навколишніх умов життя і діяльності, до норм, цінностей, управлінської культури організації (визначення напрямку і характеру розвитку, пошуку джерел, засобів пристосування та становлення). Вона передбачає пристосування психіки людини до зовнішнього середовища, що якісно змінюється.

Заміна навчання або трудової діяльності на управлінську передбачає період управлінської адаптації. Вона може охоплювати суспільну, соціокультурну, етнопсихологічну, соціально-психологічну, організаційну, технологічну, посадову сфе-

ри. Задоволеність працею, собою і реалізацією своїх потенційних можливостей є суб'єктивним індикатором рольової адаптації. Тривалість її залежить від обсягу знань керівника, стажу роботи, психологічної сумісності в колективі, оцінювання його діяльності підлеглими. Якщо обсяг знань, отриманих у навчальному закладі, достатній, то молодий керівник відчутніше задоволений змістом роботи, спеціальністю, умовами праці, своєю участю в управлінні.

Розкриття перед молодими керівниками перспектив посадового росту, розширення їх участі у життєдіяльності організації, вдосконалення взаємодії з підлеглими мають велике значення для закріплення та адаптації на посаді. Цьому сприяє і виявлення та регулювання чинників, що ускладнюють чи стримують адаптацію. Дефіцит знань і навичок управління, брак часу і сил на здійснення задуманого, вища від передбачуваної відповідальність негативно позначається на посадовому рівні керівника. Незадоволеність роботою, своїми діями вчинками, поганий настрій — це показники не повної адаптації до управлінської діяльності. За таких умов керівник або припиняє її, або шукає психологічні захисні механізми, які охороняють його від зазіхань на цілісність і стійкість особистості: втеча від реалії, апатія, негативізм, агресія, мрії і фантазії, лінощі тощо. Ці захисні механізми підтверджують відсутність психологічної адаптації. Часто вони спричиняють регрес особистості.

2. Індивідуалізація (вияв власного «Я», визначення детермінантів розвитку, формування особистісних новоутворень, їх закріплення, забезпечення високої ефективності управлінської діяльності, вияв власної активності та індивідуальності, оптимальна реалізація потенційних можливостей, гармонія розвитку).

Процес індивідуалізації особистості в управлінській діяльності пов'язаний з її самоактуалізацією: у керівника формуються вимоги до власної діяльності та до себе. Порушення вимог системного оточення спричиняють зміни у розвитку керівників. Часті соціальні зміни призводять до деформації особистісних вимог, що впливає на ефективність і результативність управлінської діяльності. Невідповідність рівня розвитку особистості керівника і вимог суспільства можуть мати такі наслідки:

- узгодженість (розв'язання проблеми вимог шляхом компромісу);
- зміна соціального оточення (пошук керівником іншого соціального оточення, іншої системи вимог);
- зміна власних вимог (пристосування власного «Я» до обставин життя і діяльності, прийняття існуючої системи вимог).

3. Інтеграція (зміна особистісних властивостей під впливом оточення, забезпечення високої продуктивності діяльності з метою посадового просування, росту). Інтеграція, де термінується суперечність між намаганнями керівника бути ідеально представленим своїми особливостями та властивостями в спільності (організації) і потребою спільноти прийняти, схвалити та культивувати лише ті його індивідуальні особливості, які сприяють розвитку організації й розвитку керівника як особистості і професіонала. За успішного проходження етапу інтеграції керівник набуває рис (гуманність, вимогливість, відповідальність, довіра до людей та ін.), які забезпечують йому успішне просування в системі управління. Коли суперечність на цьому етапі не усувається, настає дезінтеграція. Її наслідком є ізоляція, витіснення особистості із спільноти або деградація. Отже, особистісна інтеграція — це такий стан керівника, для якого характерні впорядкованість, вмотивованість особистісної структури, дій вчинків індивіда, їх погодженість, стійкість і стабільність, що свідчить про психологічну рівновагу індивіда, цілісність його особистісної структури. Тобто відповідні особистісні новоутворення, багаторазово відтворюючись, закріплюючись, формують достатньо стійку структуру особи-

стості керівника. Ситуація, в якій відбувається соціальний розвиток керівника динамічна. Йдеться про динаміку розвитку особистості у певній спільноті, яка також розвивається. Саме тому тип розвитку особистості залежить від організації, в яку керівник інтегрований.

Не кожному керівникові відразу вдається адаптуватися до умов життя в організації, завоювати повагу і довіру підлеглих. Багатьом із них доводиться відчувати як власну непідготовленість до виконання нових службових завдань, так і явний або прихований спротив очолюваного колективу. Науковці виокремлюють такі основні причини виникнення труднощів в роботі керівників.

1. **Обмануті очікування.** Управлінський досвід переконує, що більшість керівників-початківців за своїм характером є типовими «спринтерами», здатними викладатися на короткій дистанції, відразу очікуючи винагороди. А реальна практика потребує готовності до роботи на довгій дистанції, тривалого й неухильного наближення до результату через подолання різноманітних перешкод, затрачуючи на це значно більше інтелектуальних, емоційних сил, ніж отримуючи віддачі.
2. **Некомпетентність попереднього керівника.** Перший керівник відіграє в долі молодого фахівця надзвичайно важливу роль, адже стиль його роботи здатний як деформувати будь-які правильні установки, так і спрямувати їх у правильне русло. Особливо згубним є нестача уваги, надмірно «поблажливий» режим, відсутність можливості виявити себе, відзначитися успішним розв'язанням складного завдання.
3. **Соціально-психологічна глухота.** Багато молодих фахівців, приходячи на службу, не враховують найпершої заповіді соціологів та соціальних психологів про те, що взаємини в організації формуються на людських стосунках. Без знання законів і закономірностей спілкування, взаємодії людей у групі неможливо забезпечити виконання наказів керівництва, змусити неухильно виконувати доручення. Переконані у важливості лише наукових рекомендацій з питань організації управління, молоді керівники ігнорують реальні соціально-психологічні відносини в групі, чим шкодять і власній кар'єрі, і нормальному функціонуванню організації. Унаслідок зневаги до соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності молоді керівники часто конфліктують із підлеглими та організацією загалом. Іноді минає кілька років, перш ніж вони усвідомлять, що успішно працювати в колективі можна лише на основі поєднання людських і ділових відносин.
4. **Пасивність.** Твердження про енергійність та активність усіх молодих керівників не завжди є обґрунтованим, оскільки нерідко причиною їх невдач стає надмірна пасивність. Вона зовсім не тотожна лінії, а протилежна ініціативі й творчому підходу.
5. **Конфлікт поколінь.** Майже всім управлінським культурам властива напруженість у стосунках між молодими і досвідченими керівниками: молоді дратують старших упевненістю в тому, що їх знань досить для успішного розв'язання будь-яких службових проблем; керівники старшого покоління часто свідомо чи несвідомо побоюються своїх молодих колег не через ризик втратити керівне крісло, а з природного страху застаріти, відстати, перестати бути потрібним і незамінним. Отже, якщо молодий фахівець не хоче, щоб керівники старшого покоління були перешкодою в його посадовому рості, він не повинен приховувати того, що переймає їхній досвід [3].

Ефективність роботи керівників залежить від різноманітних чинників, зокрема й від дотримання ними певних вимог. Передусім це вимоги до результатів праці, вимоги до поведінки і відносин. Впливають на якісні й кількісні показники діяльності керівників і певні обмеження і альтернативи (ресурси, правові, технологічні), угоди з профспілкою, розташування робочого місця керівника та його підрозділу, політика і культура організації, готовність інших схвалити те, що намагається зробити керівник.

У процесі управлінської діяльності керівник пізнає вимоги, зумовлені різноманітними зовнішніми і внутрішніми чинниками. У нього нагромаджується знання про труднощі, які доводиться долати, виробляються еталони успішного чи неуспішного опанування вимог учасниками трудового процесу та додання ними труднощів. При цьому керівники різних темпераментів відрізняються стилями організаторської діяльності та емоційного впливу, а їх природні особливості виявляються через такі властивості нервової системи, як сила, рухливість, збалансованість процесів збудження та гальмування.

Не кожен фахівець може бути успішним керівником. А оволодіння основами управлінського мистецтва ще не гарантує ефективності роботи керівників.

Досвід світових систем управління свідчить про наявність життєвого циклу керівника, а отже, і про необхідність правильної реалізації всіх його етапів, з-поміж яких виділяють основні:

1. Входження в професію керівника. На цьому етапі молодий фахівець, що опанував необхідні навички і знання, починає реально керувати спочатку невеликими, а потім усе більшими групами чи організаціями людей, усе складнішими роботами і проектами.
2. Здобуття високого рівня кваліфікації. Такий керівник уже володіє достатнім досвідом роботи, але все частіше відчуває потребу нових знань. Встигати за прогресом науки і практики йому стає важче, а здоров'я погіршується.
3. Завершення професійної кар'єри і підготовки виходу на пенсію. Ефективність роботи керівника в цей час помітно знижується, він сам перестає бути задоволений своєю роботою, а співробітники все частіше сприймають його як перешкоду у прийнятті ефективних управлінських рішень.

Завершальним етапом формування особистості керівника є зміцнення й удосконалення його моральних навичок, стійких норм поведінки на службі, у громадському житті та побуті, визначення рис стилю його управлінської діяльності. Навички спрощують і полегшують роботу та поведінку керівника, оптимізують його спілкування з іншими людьми, стандартизують взаємовідносини співробітників у типових ситуаціях, дозволяють передбачати перебіг дій людини в тій чи іншій ситуації. Як вважав А. С. Макаренко, моральними називають не ті дії і вчинки, коли людина сіла і подумала, як слід себе поводити в даній ситуації, а ті, коли вона не може вчинити інакше всупереч її звичним нормам поведінки. У діяльності керівника важливу роль відіграють звичні й відомі в колективі риси стилю спілкування начальника з підлеглими: форма вітання, ступінь коректності, доброзичливість чи, навпаки, жорстокість тощо. Керівник завжди має враховувати психологічні наслідки власних рішень і вчинків, оскільки він перебуває під постійним спостереженням підлеглих, які завжди співвідносять дії керівника з його словами. Крім того, слід зазначити, що однією з необхідних якостей керівника є його спроможність передбачати моральні, психологічні й педагогічні наслідки прийнятих ним управлінських рішень, а також шляхів і засобів їх здійснення. За відсутності цієї якості може відбуватись виникнення істотних психологічних бар'єрів між начальником та підлеглим, погіршення морально-психологічного клімату в колек-

тиві, зниження авторитету керівника, а зрештою це позначається на ефективності виконання підрозділами оперативно-службових задач.

У практичній діяльності органів внутрішніх справ, на жаль, трапляються випадки, коли керівник, застосовуючи до підлеглих заходи дисциплінарного впливу, не враховує при цьому громадську думку, конкретну ситуацію, характер майбутніх задач. У результаті чого ефект від вжитих заходів може бути прямо протилежним очікуваному. Такі ситуації часто виникають у тих випадках, коли керівник порівнює міру покарання або заохочення зі ступенем провини чи заслугами підлеглих, не враховує їх положення, авторитет у колективі, або застосовує ці заходи несвоєчасно.

Отже, сучасний керівник органів внутрішніх справ, безумовно, має бути професіоналом у своїй справі, але він також має бути високоморальною людиною, мати високу правову культуру, добре знати психолого-педагогічні основи впливу на колектив в цілому, на окремого співробітника, уміти правильно будувати взаємовідносини з керівниками організації та установ, окремими громадянами.

Аналіз значущості розвитку особистості керівника і особистісних чинників дозволить нам прогнозувати можливі зміни в поведінці керівника його діяльності та можливість розробки і удосконалення управлінських систем.

Література

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. — К.: Ніка-Центр, 2002.
2. Бесчастный В. Н. Работа с персоналом органов внутренних дел: Научно-практическое пособие. — Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. — 324 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: Посібник. — К.: Академвидав, 2003. — 568с.

І. В. Клименко — соискатель

Академия управления Министерства внутренних дел Украины

ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Резюме

На основе анализа деятельности руководителей системы органов внутренних дел были выявлены и описаны основные детерминанты становления личности руководителя, а также морально-психологические аспекты в управленческой деятельности.

Ключевые слова: руководитель, управленческая деятельность, морально-психологические качества.

I. Klimenko — the competitor of faculty of legal psychology
Academy of management MVS of Ukraine.

DETERMINANTS OF DEVELOPMENT OF THE PERSON OF THE HEAD IN SYSTEM OF LAW-ENFORCEMENT BODIES OF UKRAINE

Summary

The subject of the article are pressing questions of formation the person of the head of law-enforcement bodies moral and psychological aspects of administrative activity.

Key words: the management, the personnel, morally-psychological qualities.