BARKO V. I., IVANOVA O. V. THEORETICAL AND PSYCHOLOGICAL APPROACHES FOR GUARANTEEING GENDER EQUALITY WITHIN THE ACTIVITY OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES OF UKRAINE

The state of scientific research of gender equality within the activity of Internal Affairs Agencies (hereinafter – IAA) of Ukraine is analyzed.

Analysis of legal, psychological and sociological literature on the issue shows the desire of researchers to find effective approaches to achieving gender equality within IAA. The authors have noted the existence of a number of socio-psychological and organizational problems that require complex legal and psychological research, which are aimed at identifying the forms of gender stereotypes and gender discrimination, gender intra- and interpersonal conflicts and their causes, the best methods of preventing such conflicts, the introduction of relevant legal and psychological approaches and means ensuring gender equality within the activities of IAA of Ukraine. Based on the analysis of the positions of many researchers the psychological guaranteeing of gender equality within the activities of IAA of Ukraine is defined as a system of formation, maintenance and restoration of equal rights and opportunities of women and men serving within IAA of Ukraine, in order to increase the effectiveness of fulfilling the tasks, as well as the prevention and timely solution of psychological problems caused by the peculiarities of gender relations.

The conclusion about the necessity of taking into account gender differences between men and women within IAA is grounded. This will increase the level of efficiency of using human resources, as well as the appropriateness of the widespread introduction of the technology of professional and psychological training into the system of professional training of IAA personnel.

Keywords: *psychological approaches, gender equality, social rolls, internal affairs agencies, professional and psychological training.*

УДК 159.922

В. І. БАРКО,
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології
факультету права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ;

М. А. ЧЕКУЛАЄВ,
здобувач кафедри соціології та психології
факультету права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗМІСТУ І СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто основні підходи до визначення психологічного змісту і структури управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, пов'язаних зі специфікою діяльності міліції і змістом професійної ролі співробітників. На основі системного аналізу літературних джерел з проблеми запропоновано оригінальний підхід до дефініції і побудови структури управлінських здібностей керівників міліції, який базується на комплексному використанні діяльнісно-функціонального і структурно-психологічного критерію. Запропонована структура управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ може бути використана на практиці з метою діагностики і розвитку таких здібностей.

Ключові слова: *управлінські здібності, керівники органів внутрішніх справ, загальні здібності, спеціальні здібності, структура здібностей.*

Barko, V.I. and Chekulaev, M.A. (2015), "Theoretical approaches to the definition of psychological content and structure of managing abilities of the heads of internal affairs agencies" ["Teoretychni pidkhody do vyznachennia psykholohichnoho zmistu i struktury upravlinskykh zdibnostei kerivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 85–90.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення прогрес у правоохоронній сфері супроводжується безперервним підвищенням ролі людини як суб'єкта праці у досягненні високої ефективності і якості діяльності. Управлінська діяльність керівників органів і підрозділів

© Барко В. І., Чекулаєв М. А., 2015

внутрішніх справ (ОВС), як і будь-яка інша діяльність, може характеризуватися різним рівнем її якісних параметрів, виконуватися з більшою або меншою ефективністю. Це визначається багатьма чинниками, але в першу чергу залежить від тих особистісних і професійних якостей керівника, необхідність у яких визначається змістом і характером управлінської правоохоронної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження у вітчизняній і зарубіжній юридичній психології і педагогіці, які пов'язані з іменами О. М. Бандурки, С. М. Гусарова, Л. Й. Гуменюк, С. І. Яковенка, І. В. Клименка, О. П. Єлисєєва, В. І. Сулятицького В. Д. Шадрикова та інших, свідчать про те, що більшість авторів, працюючи над моделлю управлінця і враховуючи специфіку міліцейської професійної діяльності, виділяють дві головні складові: професійні знання (компетентність) і особистісні якості [1–5].

На думку дослідників, головними чинниками ефективності управлінської діяльності виступають специфічні управлінські здібності. Не лише ефективність, але й навіть сама можливість реалізації управлінських функцій залежить від того, чи володіє людина такого роду здібностями. У зв'язку з цим поняття здібностей відіграє особливу роль для вивчення управлінської діяльності. Так, у роботах О. Г. Ковальова і В. М. Мясищева йдеться про те, що складна діяльність керівника вимагає знання справи, високого рівня інтелекту, гнучкості розуму, спостережливості, творчої ініціативи, певних характерологічних властивостей: захопленості справою, відповідального ставлення до неї, знання людей, рішучості тощо [6].

Аналіз проблеми показує, що наразі не склалося єдиного розуміння структури здібностей і особистісних якостей керівників. Так, дослідники називають значущі професійні якості керівників державної служби: здатність швидко адаптуватися до умов діяльності, що швидко змінюються; володіння навичками оцінки особистісно-професійних якостей працівників; володіння технологіями нестандартного рішення; уміння діяти в умовах невизначеності; стійкість до стресу [7; 8]. Зокрема, Р. Л. Кричевський виділяє загальні (інтелектуальні) і спеціальні здібності, на його думку, найефективніше працюють керівники з середнім рівнем інтелекту; управлінець повинен мати високий інтелект і особистісні якості: домінантність, упевненість в собі, емоційну врівноваженість, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнення поставленої мети, заповзятливість, надійність у виконанні завдань, незалежність, товариськість [9]. Прийнята у Великобританії і США атестаційна система управлінських кадрів також оцінює певні особистісні показники: раціональне мислення і кмітливість; розсудливість і вміння передбачати; уміння вирішувати проблеми й ініціативність; динамічність, рішучість і здатність до ухвалення управлінських рішень; відповідальність; сумлінність, надійність; здатність керувати, економне використання ресурсів; ставлення до інших людей; здатність викладати письмово й усно тощо [3; 10].

Серед найбільш важливих якостей управління О. Л. Журавльов і деякі інші дослідники виділяють: самостійність суджень і рішень, здатність приймати й освоювати нове, ділову спрямованість, повагу до іншої людини, здатність знайти індивідуальний підхід і зрозуміти іншу людину, здатність до ухвалення власного рішення. Особливо виокремлюють інтелект, компетентність, активність, енергію, самоконтроль, комунікабельність; пропонують розглядати численні якості і властивості управління як інтегральні утворення, організовані ієрархічно і дослідження яких можливе лише за комплексного підходу [11; 12]. Психологи також уважають, що для ефективного виконання своєї ролі в управлінні працівник повинен володіти відповідними ціннісними орієнтаціями, професійною підготовленістю, морально-етичними якостями; управлінська діяльність вимагає знання психологічних закономірностей поведінки працівників і колективу; методів і форм управлінської дії, критеріїв ефективності управлінського впливу [3; 6; 13].

Водночас проблема складу і структури управлінських здібностей правоохоронних кадрів у юридичній психології залишається недостатньо вивченою. У переважній більшості запропонованих робіт, що характеризують особливості управління в органах внутрішніх справ, здібності до нього описуються в термінах професійно важливих якостей або особистісних якостей, необхідних для здійснення успішного керівництва [1; 3; 7; 12]. Прикладна ж значущість питання очевидна і пов'язана з тим, що тільки на основі його вирішення можлива розробка науково обґрунтованих і конструктивних процедур відбору керівних кадрів правоохоронних органів, а також їх атестація, підготовка. Тому **метою** статті є висвітлення продуктивних сучасних теоретико-психологічних підходів до проблеми змісту і структури управлінських здібностей.

Виклад основного матеріалу. Труднощі вивчення управлінських здібностей, на нашу думку, пов'язані з тим, що досліджувана категорія є однією з найскладніших у психології і наразі розкрита не повною мірою. Питання про управлінські здібності часто обговорюється у зв'язку з проблемою загальної структури особистості керівника, а іноді й підміняється нею. Поняття власне здібностей ототожнюється при цьому з поняттям особистісних якостей керівника. Аналіз управлінської діяльності керівних кадрів правоохоронного профілю, розглянутий у дослідженнях учених [2; 4; 5; 7; 11], дозволяє виділити три основних її виміри: 1) власне діяльнісний, пов'язаний з організацією та управлінням; 2) кадровий, пов'язаний з керівництвом людьми, організацією міжособистісної взаємодії; 3) організаційно-технологічний вимір, що припускає наявність власне професійних якостей керівника. Перший вимір, діяльнісний, вимагає розвинених загальноуправлінських навичок і здібностей, умінь ефективно організовувати спільну діяльність. Другий, кадровий, або особистісний, вимір вимагає наявності якісно інших здібностей, що забезпечують ефективні міжособистісні взаємодії, організацію та управління підлеглими. Третій, організаційно-технологічний, вимір пов'язаний зі специфічними професійними якостями керівника, з його спеціальними здібностями.

З метою визначення структури управлінських здібностей в теоретичному плані доцільно виділити з їх загальної сукупності такі групи управлінських якостей, які: а) являють собою власне управлінські здібності; б) певним чином сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей. Виходячи з цього, можливо визначити кілька категорій управлінських здібностей. *Першій* категорії можна дати назву *управлінські характеристики* особистості керівника, які важливі для управлінської діяльності, обумовлюють її успішність, демонструють потенційні можливості особистості, схильність до управлінської діяльності. Аналіз літературних джерел показує, що в цих основних характеристиках можна виокремити дві підгрупи: соціальні характеристики (біографічні, соціально-статусні, культурно-освітні, вікові тощо), а також особистісні якості керівника.

Другу категорію можливо визначити як таку, що характеризує здатність людини до успішного виконання управлінської діяльності, вона фактично являє собою *загальноорганізаційні здібності*. Останні включають індивідуально-психологічні якості, які безпосередньо і найбільш значуще впливають на управлінську діяльність, визначаються її змістом і вимогами. Ця категорія найчастіше розглядається як управлінські здібності у вузькому сенсі, її можна розділити на дві підгрупи: а) загальноуправлінські здібності, які визначають ефективність цього типу діяльності в цілому, а не успішність якої-небудь функції, що входить до її складу; б) часткові управлінські здібності, які забезпечують ефективне виконання окремих функцій; вирішення часткових завдань управління.

Дві вказані категорії виокремлюються за діяльнісно-функціональним критерієм. Водночас у психології управління застосовується додатковий критерій виокремлення здібностей – структурно-психологічний [6; 8]. Згідно з ним в основу виділення здібностей кладеться не структура і зміст діяльності, а структура психіки. Це дозволяє виокремити *третю* категорію управлінських здібностей, яка відображає прийнятий у психології розподіл здібностей на *загальні і спеціальні*. Відповідно до цього критерію, по-перше, розрізняють прояви загальних і спеціальних здібностей в управлінській діяльності, по-друге, здібності структуруються за основними класами психічних процесів – когнітивними; регулятивними, комунікативними. Розглянемо їх детальніше.

Перша категорія – це *управлінські характеристики*. У цій групі можливо виділити: біографічні, вікові; характеристики культурно-освітнього рівня розвитку; соціального статусу; особистісні якості, які обумовлюють успішність управлінської діяльності, вже тим виступаючи у функції здібностей. Так, дослідники виділяють такі якості управлінця: активне орієнтування (у новій ситуації, в новому матеріалі), ініціатива, самостійне цілепокладання (без зовнішнього тиску), планування, передбачення; постійна готовність до саморозвитку, до самооновлення, до виходу за свої межі; прагнення до саморегуляції (до самоконтролю, до самокорекції) діяльності.

Аналіз літературних джерел з проблеми дозволяє зазначити, що в цьому переліку синтезовані різні особливості керівника. Усі вони об'єднані, загальним критерієм – їх сприянням досягненню високої ефективності управлінської діяльності. Один з можливих варіантів об'єднання таких чинників можливо представити в таких основних вимогах до керівника ОВС: уміння аналізувати дані відповідно до обставин, систематизувати їх за певними ознаками, оцінювати їх вплив на можливості підрозділів виконувати поставлені завдання;

уміння прогнозувати зміни обстановки і своєчасно враховувати зміни, що відбуваються; уміння виділяти ті чинники, які найбільшою мірою впливають на виконання завдань; уміння оцінити реальний стан і дії підрозділів, їх сильні і слабкі сторони; уміння ставити завдання підлеглим, деталізувати способи їх виконання, відпрацьовувати відповідні документи; уміння проводити спеціальні операції, готувати довідки і пропозиції; уміння спілкуватися з людьми; уміння переконувати, мобілізовувати підлеглих, спонукати їх до діяльності, до ініціативи; витримка, самовладання, твердість у реалізації прийнятих рішень [3]. Охарактеризовані властивості і характеристики особистості управлінця є чинниками успішності управлінської діяльності і виступають у функції здібностей.

Друга категорія – це *загальноорганізаційні* здібності. Вона включає дві підгрупи здібностей: загальноуправлінські здібності; часткові управлінські здібності.

Загальноорганізаційні здібності досить повно розкриті в роботах психологів [1; 3; 5; 10]. Виділимо основні загальноуправлінські здібності керівних кадрів, які виявляються в кількох основних особистісних і поведінкових індикаторах, до яких належать: 1. Психологічна компетентність – являє собою структуровану систему знань про людину як індивіда, індивідуальність, суб'єкт праці і особистість, включену в індивідуальну або спільну діяльність, яка здійснює професійні та інші взаємодії. 2. Практичний психологічний розум – інтелектуальна складова, яка має свої прояви: адекватний розподіл обов'язків колективної діяльності; швидка орієнтація в ситуаціях, винахідливість, здатність створювати стимулюючі мотиви діяльності тощо. 3. Психологічний такт – складова загальноорганізаційних умінь, яка виявляється у: почутті міри у взаєминах; мовленнєвій адаптації до різних людей; індивідуалізації спілкування з людьми; почутті ситуації; врахуванні зовнішніх обставин, що впливають на взаємини індивідів. 4. Суспільна енергійність – компонент, який має такі показники: емоційний мовленнєвий вплив; вольове спонукання; здатність впливати на інших; здатність правильно і швидко вибрати момент вирішальної дії, піти на ризик. 5. Вимогливість – компонент, який виражається у певних показниках: сміливість пред'явлення вимог; постійність пред'явлення вимог; гнучкість їх пред'явлення; самостійність вимог; категоричність вимог тощо. 6. Критичність – складова, яка має ось такі індикатори: критична спостережливість; самостійність; легкість критичного аналізу; логічність й аргументованість критики; прямота і сміливість критичності; глибина і істотність критичних зауважень тощо. 7. Схильність до організаторської діяльності – компонент, який знаходить вираження у спонтанному включенні в організаторську діяльність; перейнятті на себе ролі організатора; потребі у здійсненні організаторської діяльності; природності включення в діяльність; емоційно-позитивному самопочутті під час її виконання.

Розглянуті загальноорганізаційні здібності доповнюються і конкретизуються локальними або частковими здібностями, які обумовлюють ефективне виконання окремих управлінських функцій. Аналіз теоретичних джерел, а також ситуацій управлінської діяльності керівних кадрів ОВС дозволив виділити часткові здібності:

1. Здатність до цілепокладання – включає два основні аспекти: здатність до формулювання, генерування цілей керованої системи; здатність до формулювання цілей перед підлеглими. 2. Здатність до прогнозування – полягає в умінні керівника зазирнути в майбутнє, передбачити розвиток подій і в результаті такого прогнозу будувати управління на основі проактивної, прогностичної стратегії. 3. Здатність до планування своїх дій і дій підлеглих, а також організації діяльності у цілому. 4. Здатність до ухвалення управлінських рішень. Функція ухвалення управлінських рішень є засадничою для управлінської діяльності. 5. Коммуникативні здібності – забезпечують ефективну реалізацію аналогічної управлінської функції, а в психологічному плані базуються на таких особистісних якостях, як соціабельність, товариськість, емпатійність, експресивність, рефлексивність. 6. Мотивуючі здібності – виявляються у тому, що керівники мають надихати групу на досягнення спільних загальних цілей. 7. Здібності контролювати; їхній зміст полягає в адекватній оцінці результатів діяльності підлеглих, обранні найбільш прийнятного для індивіда способу контролю.

Третя категорія управлінських здібностей – *загальні і спеціальні* – на відміну від перших двох виділяється не за функціонально-діяльнісним, а за структурно-психологічним критерієм. Вона відображає прийнятий у психології і розглянутий вище розподіл здібностей на загальні і спеціальні. До того ж необхідно враховувати, що поняття спеціальних здібностей розглядається у двох планах. Традиційно під ними

розуміють здатність до певного виду діяльності, тоді як загальні здібності необхідні для багатьох або усіх видів діяльності, вони співвідносяться також з індивідуальною мірою розвитку основних психічних процесів.

До загальних здібностей дослідники відносять інтелект, креативність, навчуваність, рефлексію, активність, саморегуляцію. У низці вітчизняних і зарубіжних досліджень виявляється взаємозв'язок загальних (інтелектуальних) здібностей та ефективності керівництва. Визнаними вважаються результати, отримані американським психологом Е. Гізелі, згідно з якими зв'язок між інтелектом і ефективністю діяльності має криволінійний характер; найбільш ефективними виявляються керівники із середніми, а не надмірно високими індексами рівня інтелекту.

Спеціальні здібності пов'язані з успішністю управлінської діяльності прямою залежністю, чим вищим є рівень їх розвитку, тим вищі показники ефективності діяльності. Так, наприклад, зв'язок рівня розвитку мнемічних процесів з параметрами управлінської діяльності є прямим і статистично значущим. В управлінській діяльності часткові здібності виступають у двох своїх основних аспектах: по-перше, як рівень розвитку тих або інших психічних процесів і функцій; по-друге, як якісно своєрідні компоненти, які специфічні саме для управлінської діяльності.

Характеристика психологічної структури управлінських здібностей має враховувати три основні підсистеми психіки – когнітивну, регулятивну і комунікативну. Відповідно, й окремі здібності, що виявляються в управлінській діяльності, підрозділяються на три класи − когнітивні, регулятивні і комунікативні. У зв'язку з цим виділяють здібності цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення, самоконтролю, емпатії, атракції, ідентифікації, мовленнєвого розуміння, експресії тощо. Їх склад аналогічний вищерозглянутим загальним здібностям, які виділяються за діяльнісним критерієм. Вони базуються на схожих механізмах і припускають наявність відповідних регулятивних здібностей. Саме наявність специфічних регулятивних і комунікативних здібностей дозволяє доповнити загальну систему здібностей ще одним їх типом, який можна назвати *інтеграційними здібностями*. Вони є більш інтегрованими порівняно з частковими і спеціальними, але водночас менш узагальненими у порівнянні з загальними здібностями. Можна сказати, що загальні здібності складають макрорівень у психологічній структурі управлінських здібностей, а часткові і спеціальні здібності утворюватимуть мікрорівень у цій структурі. Інтегральні здібності розташовуються між ними і складатимуть мезорівень у загальній структурі управлінських здібностей. Саме перехідний, центральний в усій структурі рівень є найважливішим для управлінської діяльності. Склад здібностей, що входять до нього є ізоморфним, фактично тотожним основним управлінським функціям (цілеутворення, аналіз, прогнозування, планування, регулювання, ухвалення рішення, мотивування, контроль тощо).

Таким чином, проведений аналіз дозволяє визначити *управлінські здібності керівних кадрів ОВС* як системну властивість особистості керівника ОВС, яка являє собою синтез загальних і спеціальних здібностей, що розвиваються відповідно до вимог та у процесі правоохоронної діяльності. Розглядаючи загальну структуру управлінських здібностей доцільно виходити з використання двох критеріїв – функціонально-діяльнісного і структурно-психологічного. У результаті можливо виділити три основні категорії управлінських здібностей: управлінські характеристики, загальноорганізаційні здібності, загальні і спеціальні здібності, кожна з яких, у свою чергу, підрозділяється на підгрупи. При цьому третя категорія є психологічною основою для перших двох, обумовлює рівень розвитку здібностей, що входять у них. Подібний підхід до розгляду структури управлінських здібностей уможливлює пошук оптимальної системи психодіагностичних методів з метою визначення рівня і якісного складу таких здібностей, а також дозволяє психологам визначати ефективні напрями і методи подальшого розвитку управлінських здібностей керівників органів і підрозділів внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.

2. Барко В. І. Інформаційний порадник з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів : практ. посіб. / В. І. Барко, О. В. Бойко, Е. С. Литвиненко. – Київ : К.І.С., 2008. – 142 с.

3. Барко В. І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / В. І. Барко, В. І. Зелений, Ю. Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. – 248 с.

4. Гуменюк Л. Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ / Л. Й. Гуменюк, І. В.Сулятицький – Львів : ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.

5. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности : учеб. пособие / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.

6. Ковалев А. Г. Психические особенности человека. Т. 2. Способности / А. Г. Ковалев, В. Н. Мясищев. – Л. : ЛГУ, 1960. – 304 с.

7. Мельничук О. Модель специалиста / О. Мельничук, А. Яковлева // Высшее образование в России. – 2000. – № 5. – С. 19–25.

8. Перевалов В. Ф. Интенсификация подготовки офицеров к руководству подчиненными / В. Ф. Перевалов // Военная мысль. – 1994. – № 3. – С. 43–52.

9. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 352 с.

10. Stogdill R. M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research/ Ralph M. Stogdill. – N.Y. : Free Press, 1974. – 372 p.

11. Журавлев А. Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А. Л. Журавлев // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 57–67.

12. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 1996. – 244 с.

13. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М. : АПН РСФСР, 1961. – 535 с.

Надійшла до редколегії 23.04.2015

БАРКО В. И., ЧЕКУЛАЕВ М. А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ И СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассмотрены основные подходы к определению психологического содержания и структуры управленческих способностей руководителей органов внутренних дел, связанных со спецификой деятельности милиции и содержанием профессиональной роли сотрудников. На основе системного анализа литературных источников по проблеме предложен оригинальный подход к дефиниции и построению структуры управленческих способностей руководителей милиции, который базируется на комплексном использовании деятельностно-функционального и структурно-психологического критерия. Предложенная структура управленческих способностей руководителей органов внутренних дел может быть использована на практике в целях диагностики и развития таких способностей.

Ключевые слова: *управленческие способности, руководители органов внутренних дел, общие способности, специальные способности, структура способностей.*

BARKO V. I., CHEKULAEV M. A. THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF PSYCHOLOGICAL CONTENT AND STRUCTURE OF MANAGING ABILITIES OF THE HEADS OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

The main theoretical approaches to the definition of psychological content and structure of the managing abilities of the heads of internal affairs agencies (hereinafter – IAA) are studied. It is highlighted that the problem of the composition and structure of managing abilities remain not enough studied in legal psychology. In the majority of scientific papers managing abilities are described in terms of professionally important qualities. The article's objective is the search of productive modern theoretical and psychological approaches to the content and structure of managing abilities that enable the solution of applied issues of psychological selection and training of the heads of IAA.

While determining the structure of managing abilities the authors of the research have used a comprehensive approach as the classification basis they have used action and functional and structural and psychological criteria.

Characteristics of the psychological structure of managing abilities take into account three main subsystems of psychology – cognitive, regulatory and communicative, and respectively some abilities that are manifested in management are offered to divide into the same classes. Partial and special abilities will form the micro level in this structure, and stated integrated ones will be between them and form meso level. The authors have provided the definition of managing abilities of the heads of IAA as a system quality of a head of IAA, which is a synthesis of general and special abilities; three main categories of managing abilities are distinguished: managing characteristics, general and organizational abilities, general and special abilities. A similar approach in studying the structure of managing abilities enables the search of optimum system of personnel selection of the management profile; it allows the psychologists to determine effective methods for diagnosis and development of managing abilities of the heads of IAA.

Keywords: *managing abilities, heads of internal affairs agencies, general abilities, special abilities, structure of abilities.*