

Лазаренко К. Д., ад'юнкт кафедри роботи з персоналом, юридичної психології, педагогіки та політології НАМВС (м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена розгляду теоретичних та практичних аспектів системи розвитку комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ України. Наведені погляди науковців в області психології щодо проблеми оптимізації даного феномену в системі МВС України. Автор також уточнює головні психологічні особливості розвитку комунікативного потенціалу управлінців органів внутрішніх справ.

Ключові слова: комунікативний потенціал, система розвитку, керівник міліції, спілкування.

Статья посвящена рассмотрению теоретических и практических аспектов системы развития коммуникативного потенциала руководителей органов внутренних дел Украины. Приведены взгляды психологов относительно проблемы оптимизации данного феномена в системе МВД Украины. Автор также раскрывает психологические особенности развития коммуникативного потенциала руководителей милиции.

Ключевые слова: коммуникативный потенциал, система развития, руководитель милиции, общение.

The article is devoted to investigation of theoretical and practical aspects of the system of development of communicative potential of Police Managers. The author describes the main psychological features of the communicative potential of of police managers.

Key words: communicative potential, system of development, leaders of the internal affairs, communication.

Проблема пошуку шляхів підвищення ефективності управлінської діяльності керівників міліції є досить актуальною сьогодні та привертає увагу багатьох дослідників. Значний внесок у її розробку в області психологічної науки здійснюють такі науковці як О.М. Бандурка, В.І. Барко, В.М. Бесчастний, С.П. Бочарова, Е.В. Землянська, Ю.Б. Ірхін, В.О. Лефтеров, Г.О. Литвинова, Л.І. Мороз. Проте психологічні особливості розвитку комунікативного потенціалу управлінців системи ОВС залишаються недостатньо вивченими, зокрема, потребують подальшого вивчення психологічні особливості розвитку даного феномену в керівників міліції, уточнення системи формування та розвитку такого потенціалу особистості управлінця. Залишаються не вирішеними питання удосконалення та оптимізації даного явища в процесі здійснення професійної діяльності керівників міліції, вирішенні ними щоденних оперативно-службових завдань, міжособистісних відносин з підлеглими та громадськістю.

Актуальність дослідження зумовлена також тим, що реформування сфери діяльності органів внутрішніх справ, ускладнення криміногенної ситуації в державі, зростання необхідності ефективного захисту суспільства від

протиправних посягань, вимагають нових підходів до управління, які базуються саме на розвитку комунікативних якостей та вмінь, керівного апарату ОВС, реалізації комунікативного потенціалу людини в міжособистісній взаємодії.

Одним із важливих напрямів вдосконалення системи управління органами і підрозділами органів внутрішніх справ України залишається оптимізація шляхів, методів та засобів професійного відбору керівників. Чітка визначеність особливостей, критеріїв та умов дозволить всебічно та об'єктивно підібрати і призначити на керівні посади фахівців та професіоналів, які здатні ефективно управляти людськими та матеріальними ресурсами ОВС, забезпечити ефективне вирішення оперативно-службових завдань та підвищення іміджу міліції в цілому.

Як показує практичний досвід та проведені дослідження, комунікативний потенціал особистості керівників органів та підрозділів ОВС знаходиться на досить низькому рівні. За таких умов перед керівниками міліції виникає ряд труднощів при вирішенні щоденних службових завдань. Часто управлінець не вміє попередити конфліктну ситуацію чи вирішити конфлікт, який виник, не здатний до конструктивного діалогу як із

Питання психології

громадянами, так із підлеглими працівниками, не може грамотно та лаконічно висловити свою думку при прийнятті управлінського рішення, не ефективно впливає на особовий склад органу чи підрозділу, не досконало організовує роботу ввіреного йому колективу, що в свою чергу відображається на результатах професійної діяльності системи МВС взагалі.

Метою даної статті є визначення психологічних умов розвитку комунікативного потенціалу керівників ОВС, аналіз існуючих проблем та пошук напрямів вдосконалення системи розвитку даного феномену в специфічних умовах діяльності системи МВС України.

Організація та функціонування системи МВС України базуються на загальних принципах державного управління, проте, має ряд своїх особливостей, які необхідно враховувати при визначенні шляхів оптимізації управлінської діяльності керівників ОВС.

Розглянемо деякі особливості діяльності органів внутрішніх справ.

Так, однією з особливостей діяльності ОВС є те, що об'єктом впливу в сфері внутрішніх справ виступає певний комплекс суспільних відносин, які володіють специфічними властивостями. Властивості ж об'єкта, як відомо, визначають характеристики системи управління, її завдання, форми і методи самої діяльності.

Наступною особливістю органів внутрішніх справ є ієрархічність та воєнізованість їх структури. До осіб, які зараховуються в кадри органів внутрішніх справ, пред'являються завжди досить високі вимоги, як на ранньому етапі професійного відбору, так і в процесі службової діяльності. Тут діє близький до армійського порядок проходження служби, присвоєння працівникам спеціальних звань, військова дисципліна, прийняття присяги та інше.

Також своєрідною особливістю є виконання органами внутрішніх справ широкого кола обов'язків по здійсненню нагляду за виконанням посадовими особами та громадянами законодавчих та інших нормативно - правових актів з питань забезпечення громадського порядку. Певним категоріям співробітників цих апаратів надано право застосовувати до правопорушників засоби адміністративного та кримінального примусу.

Системою МВС реалізуються кримінально-процесуальні функції, тобто наявності права та обов'язку здійснювати дізнання і попереднє слідство (слідчими органів внутрішніх справ).

Наступна особливість діяльності органів та підрозділів міліції виражається у використанні специфічних методів оперативно-розшукової роботи і застосуванні до правопорушників спеціальних засобів впливу, аж до застосування табельної вогнепальної зброї.

Усі численні фактори і умови, виявляючись у самих різних сполученнях, формують оперативну-службову обстановку і визначають завдання, спрямованість та інтенсивність внутрішньо системних та зовнішніх управляючих впливів органів внутрішніх справ і їхніх структурних підрозділів. Вони обумовлюють організаційну структуру системи управління і служать показниками оцінки ефективності діяльності органів внутрішніх справ і управління ними. Важливим компонентом середовища функціонування та об'єктом управляючих впливів органів внутрішніх справ є правопорушення, особливо злочини, що вчинені на обслуговуваній території. За допомогою цілеспрямованих впливів органи внутрішніх справ намагаються звести до мінімуму і знизити рівень суспільної небезпеки протиправних діянь із тим, щоб в остаточному підсумку сприяти їх знищенню.

Управління в системі органів внутрішніх справ не самоціль, а засіб і форма здійснення практичної діяльності по забезпеченню охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю. При цьому, вдосконалення управління виступає як динамічний процес розв'язання проблем, що висувуються життям постійною його метою є оптимізація управління, що забезпечує максимально ефективно функціонування соціальної системи.

Управляючим параметром системи ОВС є звичайно керівник органу чи підрозділу. Кожна система, щоб бути керованою, повинна володіти таким параметром (елементом), впливаючи на який та за допомогою якого, можна було б змінювати і спрямовувати діяльність цілої системи, керувати нею і утворюючими її складовими.

Саме керівництво органу внутрішніх справ, тобто начальник та його заступники, повинні володіти здатністю і об'єктивними

Питання психології

можливостями сприймати управляючі впливи (команди) і спрямовувати діяльність підлеглих нижчестоящих об'єктів.

Виходячи із загальних ознак системи ОВС та специфіки її діяльності підвищених вимог до професійно-психологічних особливостей керівників міліції, можна підійти до теоретичного визначення поняття система розвитку комунікативного потенціалу керівників міліції.

Проведені теоретичні та практичні дослідження комунікативного потенціалу особистості керівника дозволяють зробити висновки проте, що даний параметр особистісних якостей людини є досить важливою складовою ефективності управлінської діяльності керівника міліції будь-якого рівня. Саме тому, системою розвитку комунікативного потенціалу керівника ОВС – можна визначити цілеспрямований, складний, комплексний, високоефективний, технологічно організований процес формування та розвитку складових елементів комунікативного потенціалу (до яких ми відносимо: генетико-конституціональні характеристики, когнітивний, мотиваційний, характерологічний, поведінковий компоненти та інтелектуальні властивості) особистості управлінця у межах інтерсуб'єктної взаємодії службово-професійної спрямованості.

Проведений теоретичний аналіз дослідження проблеми розвитку комунікативного потенціалу керівників ОВС України різного управлінського рівня дозволив нам виділити основні психологічні особливості, які покладено в основу роботи з формування та розвитку їх комунікативного потенціалу.

1. У роботі з розвитку комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ України необхідно враховувати специфіку психології навчання дорослих.

Пізнавальні інтереси дорослих концентруються навколо їх потреби зрозуміти різноманітні явища життя та професійної діяльності, осмислити власний життєвий та професійний досвід (рівно, як і досвід інших), виробити власну позицію щодо різноманітних подій та явищ, навчитися використовувати отримані знання у своїй практичній діяльності та діяльності підлеглих. Учіння, таким чином, у більшості випадків розглядається керівником через призму основної (професійної) діяльності, а

його результати співвідносяться з практичними потребами, із їх особистісною значущістю.

Так, після закінчення навчального закладу особистісний і професійний розвиток працівників ОВС здійснюється в системі професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, які організовуються в органах та підрозділах внутрішніх справ. Під професійною підготовкою розуміють осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ розуміють організований безперервний процес з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань [1].

Підвищення кваліфікації персоналу органів внутрішніх справ – це вид навчання й розвитку, направлений на послідовне оволодіння новими знаннями, сучасними досягненнями науки і техніки та удосконалення професійної майстерності, поліпшення морально-ділових якостей працівників ОВС, а також використання позитивного досвіду в оперативно-службовій діяльності [2].

Перепідготовка здійснюється з метою отримання працівниками органів внутрішніх справ нової спеціальності або у разі їх переміщення на іншу роботу, виконання якої вимагає нових знань умінь та навичок [2].

Особливістю професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки є необхідність не тільки навчати зрілих людей і фахівців, але й перенавчити їх, тобто подолати опір стереотипів, які сформувалися раніше. Проте, як свідчать дослідження щодо організації професійного навчання працівників ОВС, нова інформація, яка подається не завжди ефективно сприймається, навіть якщо вона підтверджена фактами успішного її застосування в практичній діяльності. Життєвий досвід працівника, який накоплюється роками та становить його професійне багатство стає бар'єром на шляху до пізнання нового. Часто людина переконана, що нічого нового їй не повідомлять, а якщо щось і повідомлять, то навряд чи воно оправдає себе на практиці, тому інтерес до предмета навчання зникає і нова інформація не сприймається.

Дорослі є суб'єктами трудової діяльності, вони схильні переносити це і на інші види діяльності. Відповідно

Питання психології

ефективність процесу розвитку комунікативного потенціалу керівників суттєво залежатиме від того, наскільки вони будуть самостійними у визначенні цілей, процесу навчання та оцінці його результатів.

Вище наведене вимагає такої методики роботи, при якій керівники набували б досвіду:

- дослідження основ конструювання конкретних рішень оперативно-службових задач;

- організації активної взаємодії учасників процесу пошуку рішення;

- співвіднесення загальних теоретичних положень із зразками та варіантами конкретних рішень оперативно-службових завдань, в яких такі положення знайшли своє втілення.

У психолого-педагогічній літературі неодноразово наголошувалося на тому, що розвиток категоріального апарату мислення професіоналів, формування у них вмінь розробляти конструктивно-методичні схеми розв'язання професійних задач тощо, лежить на шляху використання таких методів, в основі яких лежать ідеї групового та колективного аналізу задач, насамперед аналітичного та конструктивного характеру, моделювання реальних професійних ситуацій, використання імітаційних, операційних та особистісно-рольових ігор тощо [3].

2. У соціальній психології досить поширеною є традиція розрізняти у структурі спілкування соціально-перцептивну, комунікативну та інтерактивну сторони. Повноцінне спілкування керівника в процесі міжособистісної взаємодії, яке може забезпечити вирішення сучасних оперативно-службових задач із забезпечення охорони громадського порядку, попередження та розкриття злочинів включає ефективну комунікацію на її трьох рівнях. Комунікативний потенціал особистості формується завдяки інтеріоризації соціальних контекстів. В силу сказаного, розвиток комунікативного потенціалу слід розглядати у плані трьох названих сторін спілкування, виділяючи відповідно розвиток перцептивної, комунікативної та інтерактивної її складових.

3. Поряд з описаними вище загальними закономірностями особистісного та професійного розвитку працівників ОВС цілеспрямовано розвиваються спеціальні

психологічні та професійні якості, які є компонентами професійної майстерності, серед них комунікативний потенціал особистості, оскільки, сьогодні в епоху інформаційного прогресу, спілкування, комунікація залишаються найважливішими чинниками та передумовами будь-якої сфери діяльності. Загалом на процес розвитку комунікативного потенціалу керівників міліції суттєво впливає певна закритість системи ОВС в силу специфіки завдань, які виконують міліціонери та спеціально організована процедура професійно-психологічного відбору кандидатів на службу.

Враховуючи особливий вид діяльності ОВС, на наш погляд, сьогодні мають місце ряд чинників, які негативно впливають на формування високопрофесійного ядра керівних кадрів міліції. Зокрема це такі явища:

- зниження авторитету органів внутрішніх справ серед населення та загального іміджу міліції;

- швидка плінність кадрів, яка не сприяє ефективному омолодженню професійного ядра в підрозділах органів внутрішніх справ;

- невідповідність штатної чисельності особового складу реальним рівнем навантаження на працівників;

- застаріла навчально-методична та організаційна основа підготовки та перепідготовки керівних кадрів;

- недостатня наукова розробленість проблем особистісного та професійного розвитку персоналу ОВС, у тому числі система підготовки кадрів та їх професійного зростання.

Таким чином, підсумовуючи вище наведене слід зазначити, що розвиток комунікативного потенціалу керівників ОВС України різного управлінського рівня відбувається відповідно до загальних закономірностей розвитку особистості та її професійного становлення, а також з урахуванням логіки і принципів навчання та розвитку дорослих. Проте в силу специфіки діяльності органів внутрішніх справ розвиток комунікативного потенціалу керівників міліції можливий лише у разі дотримання певних психологічних умов:

- урахування специфіки та принципів навчання дорослих, сприйняття ними нової інформації;

Питання психології

- обумовленість розвитку працівників ОВС певним ступенем закритості системи ОВС;

- можливості самостійного визначення керівником цілей, змісту процесу навчання та оцінки його результатів;

- усвідомлення керівником нерозривного взаємозв'язку між рівнем особистого комунікативного потенціалу та ефективністю міжособистісної взаємодії при вирішенні оперативно-службових завдань;

- свідома активність керівника, бажання, мотиви та прагнення самовдосконалення;

- можливості співвіднесення керівником теорії з варіантами розв'язання особистих проблем службово-ділової взаємодії;

- активна взаємодія керівника з іншими учасниками процесу розв'язання оперативно-службових ситуацій;

- групова діяльність керівника, яка сприяє розвитку комунікативного потенціалу у процесі налагодження суб'єкт-суб'єктних відносин.

- одночасне удосконалення у керівника базових характеристик комунікативного потенціалу, пов'язаних з особистісними смисловими установками потенціалу людини.

Нагальна потреба розвитку, професійно-важливих якостей керівника ОВС, зокрема, таких як комунікативний потенціал, свідчить про не відповідність сучасним вимогам навчально-методичної та організаційної основи підготовки та перепідготовки керівних кадрів системи МВС. Недостатня наукова розробленість проблеми розвитку комунікативного потенціалу керівників міліції обумовлює потребу впровадження у систему підготовки

та професійного зростання керівного апарату ОВС інноваційних, ефективних технологій навчання та розвитку. Зокрема, на нашу думку, такою технологією є тренінг, застосування якого забезпечує прогресивний розвиток людини у будь-якій галузі.

Одним із досить плідних напрацювань у галузі застосування психологічного тренінгу для професійного становлення працівників ОВС виконано Л.І. Мороз. Обґрунтовуючи методологічні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників ОВС, Л.І. Мороз досить детально проаналізувала сучасний стан і досвід використання тренінгів у системі вищої освіти МВС України, розробила модель професійно-психологічного тренінгу, запропонувала авторські тренінгові програми, а також окреслила актуальні напрямки впровадження тренінгових технологій у діяльність органів внутрішніх справ [4].

Проте, на наш погляд, сьогодні недостатньо приділено уваги вивченню особливостей і закономірностей тренінгового впливу на розвиток комунікативного потенціалу управлінців ОВС, експериментальним психодіагностичним процедурам і методам щодо перевірки ефективності психотренінгу, у тому числі в довгостроковій перспективі. Не знайшли відображення концептуальні положення щодо впровадження тренінгів у систему роботи з персоналом, а також принципові науково-методичні питання щодо проблеми розвитку комунікативного потенціалу в системі підготовки та перепідготовки керівних кадрів ОВС.

Література

1. Наказ МВС України від 25.11.2003 року № 1444 «Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України».
2. Наказ МВС України від 02.07.2008 року № 319 «Про затвердження положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ».
3. Заброцький М.М. Максименко С.Д. Комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування. – Київ-Житомир: Вид-во «Волинь», 2000. – 32с.
4. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія / Мороз Л.І. – Івано-Франківськ: ЗАТ «Надвірнянська друкарня», 2007. – 312 с.
5. Евтихов О.В. Тренінг лидерства: монографія. – СПб.: Речь, 2007. – 256с.
6. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: монографія. – СПб.: «Образование», 1997 – 238с.