

Критерії оцінювання комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ і методи його психологічної діагностики

Визначено структуру комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ, проаналізовано її компоненти, наведено критерії та оптимізовано підбір відповідних методик для діагностування рівня розвитку комунікативного потенціалу управлінців органів внутрішніх справ.

***Ключові слова:** комунікативний потенціал, психодіагностичні методи, керівник органів внутрішніх справ.*

Определена структура коммуникативного потенциала руководителей органов внутренних дел, проанализированы ее компоненты, приведены критерии и оптимизирован подбор соответствующих методик для диагностики уровня развития коммуникативного потенциала управленцев органов внутренних дел.

***Ключевые слова:** коммуникативный потенциал, психодиагностические методы, руководитель органов внутренних дел.*

Комунікативний потенціал є невід'ємним елементом структури особистості. Спільно з пізнавальним, ціннісним, творчим і художнім потенціалами він характеризує діяльність людини [1].

Дослідження комунікативного потенціалу особистості ґрунтується на представлених у психологічній літературі характеристиках особистості (Ф. Березіна, Л. Бурлачук, С. Морозова, Л. Собчик та ін.). Такі характеристики можуть розглядатися як індивідуальний результат усього процесу реалізації комунікативного потенціалу, який спирається як на генетичні передумови, так і на соціальні умови розгортання управлінської діяльності керівників ОВС.

Метою статті є визначення критеріїв та оптимізація підходів щодо вибору методики психодіагностики комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ.

Аналіз наукових праць щодо проблеми спілкування та комунікації особистості у сфері психології дозволив нам визначити сутність і структуру комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ. Психологічною сутністю комунікативного потенціалу керівників ОВС є виявлення й узагальнення індивідуально-особистісних рис працівників органів внутрішніх справ, які характеризують міжособистісні відносини. Це складне динамічне утворення, яке включає природні задатки людини та комунікативні здібності, що дозволяють індивіду легко встановлювати та підтримувати психологічний контакт, досягати взаєморозуміння у поглядах і переконаннях партнера, вміння слухати, переконувати та розуміти співрозмовника; тісно пов'язане з комунікативною компетентністю, комунікативною культурою та включає емоційний інтелект особистості, які визначаються уважним ставленням до співрозмовника, здатністю слідувати та контролювати кожне слово, міміку, жести, вміння передбачати думки, почуття партнера; характеризують особистісні якості індивіда, зокрема емоційну стриманість, урівноваженість, тактовність та терплячість, схильність до високого самоконтролю та адекватної самооцінки. На цій основі слід здійснювати підбір відповідних критеріїв і методів психодіагностики комунікативного потенціалу керівників, забезпечувати умови для оптимізації, активізації та формування професійно важливих рис управлінських кадрів ОВС.

Проблемою структури особистості давно цікавляться науковці-пси- хологі. Значний інтерес становить особистість керівника, що зумовлює виникнення великої кількості концепцій визначення особистості та встановлення різноманітних підходів до розроблення психодіагностичної моделі. Більшість підходів засновані на авторському уявленні про структуру особистості, механізмів її зміни і психологічних вимог до керівника.

Сучасний етап вивчення особистості керівника потребує дещо нових підходів, коли на зміну розрізним дослідженням приходять узагальнювальні концепції особистості з послідовнішим описом управлінського розвитку керівника і пошуком інтегральної основи структури його особистості [2]. За таких умов структуру комунікативного потенціалу ми визначаємо тенденцією щодо пошуку ядра структури особистості керівника.

Аналіз досліджень науковців, адаптованих закордонних тестів, створених вітчизняних оригінальних методик психодіагностики формує основу розробленої методології психодіагностичного дослідження комунікативного потенціалу керівників ОВС, а також цілісне розуміння особистості як єдності біологічного, психологічного й соціального факторів (П. Ано- хін, Б. Ананьєв, Л. Виготський, С. Рубінштейн).

Для нашого дослідження важливою є теорія провідних тенденцій - концепція цілісного підходу до особистості як єдності біологічного, психологічного й соціального факторів. Із цих позицій формування особистості тісно пов'язане з уродженими індивідуальними властивостями. На підставі цього підходу розроблена індивідуально-особистісна типологія. Кожна типологічна властивість являє собою одну з базових тенденцій, що пронизує психологічну сутність людини від генетичної предрисповидності - через конституціональні особливості й характер до рівня сформованої особистості. Провідна тенденція є наскрізною, стрижневою характеристикою, формуючи індивідуальний стиль мотиваційної й емоційної сфери, пізнавальної діяльності й міжособистісної поведінки [5].

Психодіагностичну модель цілісної особистості схематично можна представити як дерево - «дерево особистості». Грунт, на якій воно виростає, це та генетична основа, в яку дерево йде корінням і виявляється конституціональними властивостями людини й особливостями її темпераменту.

Стовбур дерева особистості - це психічні властивості, що формуються в процесі розвитку, обумовлені взаємодією базових особливостей із соціальним оточенням. На цьому рівні взаємозалежними є такі підструктури особистості, як емоції, інтелект, мотивація й комунікативний стиль.

Крона дерева особистості охоплює сферу інтересів, соціальної активності, моральних підвалин особистості. Її значною мірою формує соціальне середовище. Але й крона дерева (вищі рівні особистості) обумовлена базовими структурами, які обмежують кількість ступенів волі під час формування соціальної спрямованості, визначаючи відому вибірковість та індивідуальний тропізм щодо вибору видів діяльності й соціальних цінностей.

На нашу думку, структуру комунікативного потенціалу керівника становлять як генетично закладені індивідуальні характеристики особистості, так і структурні компоненти, які характеризують комунікативний розвиток особистості, не є стійкими та піддаються змінам і корекції. Так, до структури комунікативного потенціалу керівників ОВС можна віднести такі компоненти: генетико-конституціональні характеристики, когнітивний, мотиваційний, характерологічний, поведінковий компоненти та інтелектуальні властивості особистості.

Генетико-конституціональні характеристики включають загальну активність особистості; стеничність, гіпостеничність.

Когнітивний компонент охоплює комунікативні знання, вміння; навички спілкування; комунікативні здібності та комунікативну культуру; комунікативну компетентність (орієнтованість у ситуаціях спілкування, заснована на знаннях і досвіді; здатність ефективно взаємодіяти завдяки розумінню себе та інших).

Мотиваційний компонент утворюють потреба в комунікації; рівень самоактуалізації; мотивація досягнення цілей спілкування.

Комунікативно-характерологічні особливості охоплюють спрямованість особистості; вольові риси характеру; ставлення до діяльності та інших людей, до самого себе.

Поведінковий компонент, за Т. Лірі, включає комунікативно-характерологічні тенденції поведінки (домінування, дружелюбність, владність, упевненість у собі, вимогливість, упертість, поступливість, довірливість, конформізм, чуйність).

Також, на нашу думку, до структури комунікативного потенціалу належать інтелектуальні властивості, до яких належать інтелектуальні риси; вербальний інтелект (словесний рівень); емоційний інтелект (включає три рівні: розуміння людиною самої себе, розуміння інших, вміння контролювати власні емоції); креативність у спілкуванні (чіткість, логічність і стислість викладу, гнучкість, оригінальність). Розв'язати проблему діагностування комунікативного потенціалу дозволяють різноманітні психодіагностичні методики, за допомогою яких можна порівняти окремі якості й особливості людини з певною шкалою, яка характеризує ступінь розходження рис конкретної особистості і, наприклад, «ідеального» керівника.

Аналіз структури комунікативного потенціалу керівника свідчить про нерозробленість основних критеріїв, за допомогою яких можна діагностувати рівень розвитку комунікативного потенціалу керівника органів внутрішніх справ. Не сформована єдина методологічна база, за допомогою якої можна діагностувати та визначати рівень розвитку комунікативного потенціалу керівників міліції.

Для нашого дослідження важливе значення мають визначення критеріїв і добір відповідних психодіагностичних методів, за допомогою яких можна діагностувати рівень розвитку комунікативного потенціалу керівників ОВС.

Так, у контексті цілісного підходу до структури особистості на основі розглянутої концепції провідних тенденцій критеріями психодіагностики комунікативного потенціалу можуть бути: генетико-конституціональні особливості людини, когнітивні, мотиваційні, комунікативно-характерологічні характеристики, інтелектуальні властивості особистості.

Відповідно, дослідження комунікативного потенціалу керівників органів внутрішніх справ може здійснюватися за такими напрямками: визначення комунікативного потенціалу особистості й узагальнених показників рівня його розвитку. Психодіагностика комунікативного потенціалу в такому аспекті може здійснюватися з допомогою таких методик: «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик) [5]; «Експертна оцінка невербальної комунікації» (А. Кузнецова) [8]; діагностика комунікативних умінь і якостей («Тест оцінки комунікативних умінь», «Діагностика комунікативної соціальної компетентності» (КСК) М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова) [7; 9];

діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості (Л. Уманський, І. Френкель, А. Лутошкін, А. Чернишов та ін.) [7];

діагностування рівня самоактуалізації особистості (А. Лазуткіна в адаптації Н. Каліна) [7];

дослідження поведінкового компонента комунікативного потенціалу (методика комунікативно-характерологічних тенденцій поведінки (Т. Лірі) [7];

діагностики емоційного інтелекту, яка полягає у виявленні здатності розуміти відносини особистості, виражені в емоціях, і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень (Н. Холл) [7].

Таким чином, розв'язуючи проблеми управління персоналом, відбору кадрів, необхідний багатогранний аналіз усієї наявної інформації. Психодіагностичне дослідження дозволяє не тільки з'ясувати багато того, що знає про себе сам індивід, а й розкрити психологічні аспекти, приховані в глибинах несвідомого.

У системі МВС України в підготовці управлінських кадрів спостерігається виражена нерозбірливість у виборі методик, добір тестів має випадковий характер і не спирається на певну концептуальну основу; не враховуються особливості репрезентативної популяції й культурно-етнічні особливості регіону, в якому певна методика апробувалася. Пункти деяких використовуваних опитувальників можна тлумачити неоднозначно, часто вони взагалі складні для сприйняття, провокують захисну реакцію. У процесі психологічного супроводу нерідко один фахівець, ознайомлюючись із висновком, не може зрозуміти іншого, що значно ускладнює наступність.

Отже, нині для діагностики комунікативного потенціалу керівників ОВС необхідний перевірений набір теоретично обґрунтованих і надійних психодіагностичних методик із високою вірогідністю прогностичних функцій, яку можна було б підтвердити статистичним аналізом.

Це значить, що отримані на підставі психодіагностичного обстеження висновки слід зіставляти з реальною успішністю індивіда в певному виді професійної діяльності, зокрема з роботою в органах внутрішніх справ, експертними оцінками компетентних представників; крім того, необхідний порівняльний аналіз показників різних тестів. Жоден, навіть найкращий, надійний, інформативний тест не повинен бути єдиним критерієм для висновків.

Таким чином, рівень розвитку і структура комунікативного потенціалу мають оцінюватися на підставі узагальненого аналізу особистості керівника, який ґрунтується на використанні комплексу експериментальних і неекспериментальних методів, у тому числі психодіагностичного. Застосовуючи психодіагностичні методики, потрібно мати повну інформацію про досліджуваний об'єкт, тобто опиратися на певну концептуальну модель особистості. Цілісний психологічний портрет особистості, що базується на теорії провідних тенденцій, відповідає завданням діагностування рівня розвитку комунікативного потенціалу керівників міліції. Саме тому дібраний комплекс надійних і валідних методик, кожна з яких відображає певний аспект особистості, дозволяє максимально простежити рівень розвитку комунікативного потенціалу керівника.

Список використаних джерел

1. Столяренко Л. Д. Основы психологии / Столяренко Л. Д. - Ростов н/Дону, Феникс, 1997. - 736 с.
2. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ: проактивний підхід : монографія. - К. : Ніка-Центр, 2003. - 448 с.
3. Бандурка А. М. Психология управления / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. - Х. : Фортуна Прес, 1998. - 386 с.
4. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися / Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. - М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. - 287 с.
5. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Собчик Л. Н. - СПб. : Речь, 2003. - 624 с.
6. Журавлев В. Ш. Проблемы методологии педагогической науки / Журавлев В. Ш. - М., 1988. - 199 с.
7. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. - М., Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. - 490 с.
8. Большая энциклопедия психологических тестов. - М. : Изд-во Эксмо, 2006. - 416 с.
9. Тест оценки коммуникативных умений // Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А. А. Карелина. - М., 2001. - Т. 2. - С. 50-53.
10. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. - СПб. : Питер Ком, 1999. - 528 с. : (Серия «Мастера психологии»).
11. Барташев А. В. Диагностика способности к общению / Барташев А. В. - СПб. : Питер, 2006. - 176 с.