

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Чекулаєв Максим Артурович

УДК159.922+340.11:17.022

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ
ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНОГО ПЕРСОНАЛУ
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

19.00.06 – юридична психологія

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ.

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор
Барко Вадим Іванович,
Харківський національний університет внутрішніх
справ, факультет №6, кафедра соціології та психології,
професор

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор
Большакова Анастасія Миколаївна,
Харківська державна академія культури, кафедра
соціальної психології, завідувач

кандидат психологічних наук, доцент
Іванова Олена В'ячеславівна,
Національна академія внутрішніх справ України,
факультет підготовки фахівців Національної гвардії
України, кафедра загально-правових та психологічних
дисциплін, професор, м. Київ

Захист відбудеться 02 червня 2016 року о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.04 в Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий « 29 » квітня 2016 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

П.В. Макаренко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. З початком ХХІ століття ускладнилися вимоги до рівня розвитку управлінських здібностей керівників правоохоронних органів. Органи внутрішніх справ України (ОВС), які знаходяться у процесі реформування, також приділяють першочергове значення розвитку управлінських здібностей керівних кадрів. Важливість зазначеної проблематики зростає в умовах масштабного скорочення ОВС України, створення нових правоохоронних структур, у тому числі Національної поліції, покликаних забезпечувати ефективний захист законних інтересів, прав і свобод громадян, громадський порядок і безпеку. Сьогодні відбувається істотне розширення і ускладнення управлінських завдань, що вимагають від керівників-правоохоронців наявності і високого ступеня розвитку складних і специфічних управлінських здібностей.

У сучасній психологічній науці гостро постають питання щодо природи, змісту, структури здібностей, якими має володіти керівник, методів і засобів їх психологічної діагностики й ефективного розвитку; питання особистісних якостей, мотиваційної сфери, а також професійно важливих знань і умінь. Зазначені проблеми не можуть бути вирішені без усебічного дослідження психологічного змісту і специфіки професійної діяльності керівного персоналу ОВС, індивідуально-психологічних особливостей управлінців, важливих для професійної діяльності, а також психологічних чинників, які сприяють розвитку їх особистісного і професійного потенціалу.

Дослідження психологічних і правових аспектів професійної діяльності працівників ОВС, теоретичних основ управлінських здібностей, які упродовж багатьох років здійснювали вітчизняні і зарубіжні науковці – О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, О.В. Землянська, В.О. Лефтеров, С.І. Яковенко, О.М. Цильмак, Б.Г. Бовін, О.Ф. Караваєв, В.Є. Петров, М.І. Мягих та інші – показали, що діяльність керівних кадрів ОВС на усіх рівнях управління здійснюється, як правило, у складних, а подекуди – в екстремальних у психологічному відношенні умовах. Професійна управлінська діяльність супроводжується появою у керівників стресових станів через специфічні професійні взаємовідносини, виникнення непрогнозованих ситуацій, нестабільність соціально-економічного стану в країні, невпевненість у завтрашньому дні, недоліки в організації діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ тощо. Відмічається, що діяльність в органах внутрішніх справ пред'являє особливі вимоги до особистості працівників і рівня їх професійної підготовки, проте найбільш складною і відповідальною є управлінська діяльність. Постійно зростає практична потреба у високопрофесійному керівному персоналі, що обумовлює необхідність глибокого психологічного вивчення здібностей до управлінської правоохоронної діяльності, уточнення і врахування усієї сукупності психологічних умов, які забезпечують належний розвиток управлінських здібностей курсантів і молодих фахівців.

У працях В.І. Барка, Є.А. Бодрова, О.М. Борисової, В.О. Лефтерова, Ю.В. Осіпової, Ю.Є. Писаренка та інших науковців намічено підходи щодо

дослідження структури професійних управлінських здібностей і побудови їх профілів; Л.М. Карамушка, Є.О.Климов, Л.Г.Лаптев, А.К. Маркова аналізують управлінські здібності в різних аспектах в контексті психології професійної діяльності, психології управління. Водночас у зазначених роботах не розглядаються питання структури, критеріїв оцінки, можливостей і умов розвитку управлінських здібностей особистості в системі професійної підготовки кадрів органів внутрішніх справ. Наявні певні протиріччя між високими вимогами до рівня управлінських здібностей і станом їх сформованості у керівників, а також між потребою у вивченні питань психології управлінських здібностей керівників ОВС і станом їх дослідженості, особливо стосовно діагностики і розвитку цих здібностей у процесі підготовки управлінських кадрів. Зазначене робить обрану тему дисертації «Психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ України» актуальною в теоретико-методологічному і прикладному плані.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у відповідності до Наказу МВС України «Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010-2014 років» від 29 липня 2010 р. N 347, директиви МВС України «Про зміцнення кадрового потенціалу та підвищення рівня професіоналізму працівників органів внутрішніх справ» від 6 лютого 2004 р. № 6, рішення Колегії МВС України «Про стан відомчої освіти, заходи щодо її вдосконалення та покращення якості підготовки фахівців для системи МВС» від 5 лютого 2007 р. № 2км/1, Наказу МВС України «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» від 28 липня 2004 р. № 842, розпорядження Президента України «Про заходи щодо зміцнення дисципліни працівників та вдосконалення кадрової роботи в правоохоронних органах» від 26 березня 2002 р. № 53/2002РП. Тема дисертаційного дослідження відповідає вимогам п. 1.7 Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2013-2017 роки; а також Закону України «Про національну поліцію». Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану наукових досліджень кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету внутрішніх справ у межах НДР «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (№ держреєстрації 0113U008196).

Тема дисертації обговорена і схвалена на засіданні Вченої Ради Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол № 12 від 21 листопада 2014 р.) та узгоджена Рішенням бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 24 березня 2015 р.).

Метою дослідження є виявлення психологічних чинників розвитку управлінських здібностей керівних кадрів органів внутрішніх справ України, розробка на цій основі відповідних практичних рекомендацій.

Відповідно до мети дослідження сформульовані наступні **завдання дослідження**:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз проблеми управлінських здібностей суб'єктів правоохоронної діяльності та чинників, що впливають на їх формування й розвиток.

2. Виявити психологічний зміст та структуру управлінських здібностей керівників ОВС, розробити психодіагностичний комплекс для їх психодіагностики.

3. Визначити психологічні особливості управлінської діяльності та психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівників ОВС, критерії оцінювання та показники ступеня їх розвитку.

4. Розробити психологічну програму розвитку управлінських здібностей керівного персоналу ОВС, перевірити її психологічну ефективність.

Об'єкт дослідження – управлінські здібності керівного персоналу органів внутрішніх справ.

Предмет дослідження – психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ.

Теоретико-методологічну основу дисертаційного дослідження склали психологічна теорія діяльності (О.М. Леонтьєв); наукові ідеї про моделювання професійної діяльності і особистості фахівця (Є.П. Ільїн, Є.О. Климов); системно-структурний підхід до вивчення психологічних явищ (С.Л. Рубінштейн), принципи детермінізму психологічних моделей управлінської діяльності досвідом, знаннями і професійно важливими якостями керівника, реалізацією в керівній діяльності психологічної теорії управління (Б.Г. Ананьєв, О.М. Бандурка); соціально-психологічний підхід до виявлення чинників і закономірностей формування особистісних і професійних складових розвитку здібностей; особливості мотивації, самоактуалізації та міжособистісних взаємин персоналу ОВС України (Л.М. Балабанова, В.І. Барко, А.М. Большакова, І.В. Воробйова, Н.Е. Мілорадова, Г.В. Попова, О.І. Федоренко, Л.О. Шевченко); концепції професіоналізму та психологічного супроводу діяльності правоохоронця (О.М. Бандурка, Л.М. Балабанова, В.І. Барко, О.В. Землянська, Г.В. Попова, О.В. Тімченко, О.М. Цільмак, О.І. Федоренко). У дослідженні враховано положення нормативно-правових актів України, відомчі накази й розпорядження, що регулюють психологічне забезпечення діяльності ОВС України.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовувався комплекс взаємопов'язаних методів дослідження, а саме: теоретичних – аналіз літературних джерел вітчизняних і зарубіжних авторів; порівняння, узагальнення науково-теоретичних і дослідницьких даних та нормативно-правових актів (підрозділи 1.1 – 1.3, 2.1); емпіричних методів збору інформації (спостереження, анкетування, бесіда, експертна оцінка, аналіз документів кадрових органів, психодіагностичних і професіографічних методів для вивчення особистості та специфіки професійної діяльності керівників) (підрозділи 2.2 – 2.4, 3.1); формувального експерименту, психологічного тренінгу; методів математичного і статистичного аналізу отриманих

емпіричних даних (t- критерій Стюдента, кореляційний аналіз, аналіз матриць інтеркореляцій результатів психодіагностичних методик) (підрозділи 2.3; 2.4; 3.2). Вибір психодіагностичних методик зумовлений комплексним вивченням особливостей професійної діяльності та особистості керівників ОВС, зокрема, використано надійні і валідні методики а) дослідження загальних здібностей особистості (методики рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, емоційного інтелекту Р. Бар-Она, дивергентного мислення Дж. Гілфорда); б) вивчення характерологічних особливостей (16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, тест С. Розенцвейга; стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості Л. Собчик, опитувальник експертної оцінки якостей керівника О.Л. Журавльова, стратегій копінг-поведінки «SACS» С. Хобфолла, тепінг-тест); в) потребово-мотиваційної сфери особистості (тест Х. Хекгаузена, опитувальник Джонса-Крендалла, методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК, модифікація Є.Г. Ксенофонтової) (підрозділи 2.2; 2.3; 2.4; 3.2). Обробка результатів проводилася з використанням програм обробки статистичних матеріалів «SPSS 17» (підрозділ 3.2).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося з 2014 по 2016 рік на базі Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС), Херсонського факультету Одеського державного університету внутрішніх справ (ОДУВС); а також УНП України в Миколаївській та Черкаській областях, охоплено 98 слухачів вищих навчальних закладів, 242 керівників органів і підрозділів внутрішніх справ України. Всього у дослідженні взяли участь 340 осіб.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що *уперше:*

встановлено психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівного персоналу ОВС, які функціонально об'єднані у три групи: 1) мотиваційні (забезпечують формування професійної мотивації, мотивації самореалізації і саморозвитку); 2) інтелектуальні (забезпечують швидкість прийняття управлінських рішень, реалізацію управлінських функцій аналізу, прогнозування, планування, регуляції, контролю тощо); 3) особистісні (професійно важливі якості, які обумовлюють ефективність управління, почуття відповідальності за рішення, лідерські і комунікативні якості, стиль керівництва, дисциплінованість, самооцінка, емоційно-вольова регуляція тощо);

визначено критерії оцінки і показники ступеня розвитку управлінських здібностей керівника ОВС: а) спрямованості (мотиви професійної діяльності, прагнення до самоактуалізації, локус контролю, мотивація досягнення); б) загальних здібностей (вербальний, невербальний, емоційний інтелект, креативність); в) характерологічний (активність, комунікабельність, імпульсивність, індивідуалістичність, оптимістичність, сензитивність, лідерство, сила і лабільність нервових процесів); г) когнітивний (додатковий) (знання принципів, функцій, методів, стилів керівництва; уміння управляти емоціями, попереджувати конфлікти, мотивувати персонал);

удосконалено: психологічну сутність, зміст і структуру поняття

управлінських здібностей керівників ОВС як цілісного багатокomпонентного утворення, сукупність індивідуально-психологічних властивостей, які дозволяють фахівцеві успішно виконувати управлінські функції, досягати цілей і поставлених завдань у складних умовах професійної діяльності, яке включає складові загальних та спеціальних здібностей;

теоретико-психологічні підходи до психологічної діагностики структури і ступеня розвитку управлінських здібностей керівників-правоохоронців; психодіагностичний комплекс для дослідження структури і ступеня розвитку управлінських здібностей;

набули подальшого розвитку: зміст психограми і професіограми керівника органу внутрішніх справ;

дослідження психологічної динаміки розвитку управлінських здібностей керівного персоналу ОВС в умовах спеціально організованої тренінгової програми.

Практичне значення результатів дослідження визначається тим, що:

теоретична база і емпіричні матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в навчальному процесі вищих навчальних закладів МВС України з метою підвищення ефективності психодіагностики і розвитку здібностей майбутніх керівників до управлінської діяльності (акт впровадження у навчально-виховний процес ХНУВС від 03 серпня 2015 року);

виявлені психологічні компоненти управлінських здібностей дозволяють уточнити зміст кваліфікаційних характеристик і професіограми керівників органів і підрозділів внутрішніх справ; запропоновані методи діагностики управлінських здібностей можливо використовувати при відборі кандидатів на керівні посади системи МВС України;

розроблено програму розвитку управлінських здібностей керівників ОВС, яка ґрунтується на розвитку власне управлінських здібностей і компонентів, які виконують їх функції, передбачає актуалізацію особистісного та професійного розвитку фахівця;

результати дослідження впроваджено в систему підготовки і підвищення кваліфікації керівників різних ланок управління в системі ОВС (акт впровадження у практичну діяльність відділу психологічної служби УКЗ УМВС України в Миколаївській області № 14/1-9923 від 21.09.2015 р.; акт впровадження у практичну діяльність сектору психологічного забезпечення ВКЗ УМВС України в Черкаській області від 08.10.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. У наукових статтях, написаних у співавторстві з В.І. Барком, здобувачем проведено теоретичний аналіз поняття, сутності та чинників розвитку управлінських здібностей керівників ОВС України, розроблено психограму керівника [4; 6]; проведено емпіричне дослідження щодо діагностики структури управлінських здібностей [10]; у статті, підготовленій у співавторстві з В.С. Лапчуком, здобувачем розроблено програму розвитку управлінських здібностей керівників [5].

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення дисертації доповідались на низці всеукраїнських і міжнародних конференцій: Міжнародній науково-практичній конференції «Військова освіта і наука :

сьогодення й майбутнє» (Київ, 2014); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Процесуальні, криміналістичні та психологічні аспекти досудового розслідування» (Одеса, 2014); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку (Харків, 2014); Міжнародній науково-практичній конференції «Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави» (Одеса, 2015); Міжнародній науково-практичній конференції «Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку» (Суми, 2015); Науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України» (Харків, 2015).

Публікації. Основні положення й результати дисертаційного дослідження представлено у 13 публікаціях, з яких 5 – статті у фахових наукових виданнях із психологічних наук, затверджених МОН України, 3 статті у виданнях іноземних держав.

Структура дисертації визначається її метою та завданнями і композиційно складається зі вступу, трьох розділів, які охоплюють десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (181 найменувань, з них 26 іноземних), 8 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 214 сторінок, з них основного тексту – 196 сторінок, робота містить 20 таблиць.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, окреслено сутність проблеми та стан її вивчення, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, теоретико-методологічну основу, розкрито новизну, теоретичне та практичне значення, наведено дані про апробацію роботи, її структуру й обсяг.

У **першому розділі «Теоретико-психологічні підходи до проблеми управлінських здібностей особистості»** здійснено теоретичний аналіз існуючих психологічних підходів до питань щодо дефініцій, змісту, структури і можливостей розвитку здібностей взагалі і управлінських здібностей зокрема. Розглянуто поняття та сутність здібностей та управлінських здібностей; на підставі аналізу й узагальнення багатьох наукових позицій (Б.Г. Ананьєв, В.М. Дружинін, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков та ін.) здібності у дослідженні розглядаються як індивідуально-психологічні властивості особистості, що розвиваються прижиттєво на базі задатків і дозволяють людині успішно освоювати певну діяльність. У структурі здібностей традиційно виокремлюються загальні і спеціальні здібності.

Проаналізовано управлінську діяльність керівників ОВС і психологічні підходи до визначення змісту і структури їх управлінських здібностей. Управлінська діяльність керівника-правоохоронця є специфічним і складним видом професійної діяльності, головна особливість якої полягає у високій відповідальності за виконання завдань державної ваги і досягнення заданого результату, така діяльність пред'являє високі вимоги до індивідуально-психологічних якостей управлінця ОВС. Однією з умов її ефективності є досить високий рівень розвитку управлінських здібностей. Останні являють собою

системну властивість особистості керівника, у якій представлений синтез загальних і спеціальних здібностей, що розвиваються відповідно до вимог і у процесі правоохоронної діяльності. Управлінські здібності керівників ОВС є цілісним багатокомпонентним утворенням, яке включає в себе складові загальних і спеціальних здібностей, сукупність психологічних властивостей та індивідуальних якостей особистості, які дозволяють фахівцеві успішно виконувати управлінські функції, досягати цілей і поставлених завдань у складних умовах професійної діяльності. При розгляді структури управлінських здібностей у дослідженні використано функціонально-діяльнісний і структурно-психологічний критерії, на основі яких виокремлено три категорії управлінських здібностей: а) управлінські характеристики, важливі для управлінської діяльності (соціальні, освітні, вікові); б) загальноорганізаційні здібності, що характеризують здатність людини до виконання управлінської діяльності і включають в себе індивідуально-психологічні якості, які впливають на діяльність, визначаються її змістом і вимогами; в) загальні і спеціальні здібності (інтелект, креативність, набуваність, рефлексивність, активність, саморегуляція; мнемічні, перцептивні, атенційні, імажиативні процеси тощо). Теоретично із сукупності управлінських здібностей можливо виділити дві групи якостей: власне управлінські здібності (категорія «в»), а також якості, які певним чином сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей (категорія «а» і «б»).

Розкрито теоретичні і прикладні аспекти психологічної діагностики та розвитку управлінських здібностей керівників правоохоронних органів. Традиційно дослідники вважають, що психологічними умовами формування управлінських здібностей є наявність професійної мотивації до діяльності і самовдосконалення; адекватна самооцінка, професійно важливі інтелектуальні і управлінські якості; навички регуляції емоційно-вольової сфери управлінця тощо. Управлінські здібності особистості і їх компоненти в системі ОВС переважно виявляються і досліджуються при комплексному застосуванні низки психодіагностичних методик: опитувальника 16 PF Р. Кеттелла, експертної оцінки якостей керівника О.І. Журавльова, виявлення сильних сторін і обмежень керівника М. Вудкокка і Д. Френсіса, аналізу документів, включеного спостереження, анкетного опитування, контент-аналізу тощо. Традиційно використовуваний комплекс є недостатньо теоретично обґрунтованим, не виявляє головних компонентів управлінських здібностей і потребує вдосконалення. Наразі цілеспрямованої роботи щодо розвитку управлінських здібностей керівників системи ОВС практично не проводиться; дослідження свідчить про низький і посередній рівень розвитку складових управлінських здібностей у діючих управлінців.

Розділ другий «Психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ» присвячений аналізу психологічних особливостей управлінської правоохоронної діяльності, розгляду психологічних детермінант ефективного розвитку управлінських здібностей керівників-правоохоронців, висвітленню психологічних методів і

засобів діагностики управлінських здібностей керівників та критеріїв їх оцінки. Узагальнення характеристик сучасної управлінської діяльності в ОВС, здійснене багатьма науковцями, та власні дослідження уможливили відокремлення основних її психологічних характеристик, які вирізняють її серед інших видів менеджменту. До них належать: спрямованість на забезпечення законності і дотримання прав людини; необхідність швидко приймати управлінські рішення і висока відповідальність за них; забезпечення сервісної функції для населення, владні повноваження, емоційна насиченість і напруженість, психофізичні навантаження, наявність організаційних і екстремальних чинників, специфічність об'єктів професійної управлінської діяльності, толерантність до невизначених ситуацій; колегіальність, лідерство і командна робота; врахування гендерних особливостей; гуманістична і творча спрямованість тощо. Зазначені особливості професійної діяльності визначають особливі вимоги до структури і рівня управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, обумовлюють специфіку їх психограми. Наведено авторську психограму керівника органу внутрішніх справ, яка, у порівнянні із традиційними, містить низку додаткових професійно-важливих якостей (емоційно-інтелектуальних, характерологічних та емоційно-вольових).

В основу розробки і виявлення психологічних чинників розвитку управлінських здібностей керівних кадрів ОВС у даному дослідженні покладена загальнопсихологічна теорія діяльності (О.М. Леонтьєв, Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, П. Я. Гальперін, С. Л. Рубінштейн, Б.Ф. Ломов). Аналіз багатьох наукових праць і власні емпіричні дослідження дозволяють визначити психологічні чинники розвитку управлінських здібностей як сукупність психологічних і організаційно-психологічних засобів, які реалізуються у процесі навчання і професійної підготовки керівників, забезпечують при цьому безперервний поступальний процес формування позитивних змін у рівні і структурі таких здібностей, здатності ефективно виконувати функції управління і застосовувати відповідні методи й засоби.

Численні психологічні чинники розвитку управлінських здібностей майбутніх керівників у дослідженні розподілено на декілька груп за функціональною ознакою. До першої групи чинників включено мотиваційні, що забезпечують формування професійної мотивації і мотивації саморозвитку керівника. До другої групи віднесено інтелектуальні детермінанти, до яких належить складові вербального, невербального, емоційного інтелекту, креативності, що забезпечують швидкість прийняття управлінських рішень, реалізацію управлінських функцій аналізу, прогнозування, планування, регуляції, контролю тощо. Третю групу формують особистісні чинники – професійно важливі якості, які обумовлюють ефективність діяльності керівника – почуття відповідальності за рішення, дисциплінованість, самооцінка сильних і слабких сторін, навички регуляції емоційно-вольової сфери, лідерські і комунікативні якості, стиль керівництва тощо. Зазначені психологічні чинники можуть бути реалізовані одночасно з організаційно-психологічними, до яких належать вдосконалення системи відбору і вивчення кандидатів, схильних і здатних до управлінської діяльності; створення обстановки творчої конкуренції,

об'єктивної оцінки діяльності і врахування її результатів при призначенні кандидатів на керівні посади; використання активних методів навчання і моніторингу персоналу.

Кожен з блоків у цій структурі несе певне навантаження, але частка кожного неоднакова. Критеріями оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей визначено: критерій спрямованості – включає в себе показники мотивації досягнення, самоактуалізації, локусу контролю; критерій загальних здібностей – включає показники вербального, невербального та емоційного інтелекту, креативності; критерій характерологічний – характерологічні особливості (активність, комунікабельність, імпульсивність, індивідуалістичність, оптимістичність, сензитивність, лідерство, сила і лабільність нервових процесів, стійкість до фрустрацій, здатність використовувати продуктивні копінг-стратегії тощо). Допоміжний когнітивний критерій включає володіння управлінськими функціями, принципами, стилями, методами, сучасними гуманістичними підходами до керівництва; вміння обирати вірний стиль, попереджати та ліквідувати конфлікти, впливати на підлеглих, мотивувати і розвивати персонал, здійснювати кадровий моніторинг. Зафіксовано значущі коефіцієнти кореляції ($0,40-0,65$; $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$) між критеріями оцінки управлінських здібностей керівників – спрямованістю, загальними здібностями, характерологічними особливостями, когнітивним критерієм, а також експертною оцінкою – та шкалами використаних методик діагностики мотивації, інтелекту та особистісних якостей. Це свідчить про досить тісний зв'язок між запропонованими критеріями та показниками діагностичних методик і про правильність обраного теоретичного підходу, обґрунтованість визначення трьох груп психологічних чинників розвитку управлінських здібностей – мотиваційних, інтелектуальних та особистісних. Запропоновано психодіагностичний тестовий комплекс, який ґрунтується на системному підході до діагностики управлінських здібностей і взаємодоповнюваності методик, включає три відповідні блоки: спрямованості, загальних здібностей або інтелектуальний, характерологічний і, допоміжний, – когнітивний.

У дослідженні розроблена програма, метою якої є реалізація основних компонентів розвитку управлінських здібностей керівників ОВС: власне управлінських (інтелектуальних, творчих, загальних і спеціальних) і компонентів, які виконують функції здібностей (мотиваційних, особистісних і когнітивних характеристик). Відповідно, завданнями програми є сприяння реалізації а) інтелектуальних чинників розвитку управлінських здібностей (вербального, невербального, емоційного інтелекту, креативності, цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення); б) особистісних (активності, саморегуляції, лідерських якостей, рефлексивності, емоційної стійкості, вольових процесів, самооцінки, самоконтролю; в) мотиваційних (самоактуалізації, професійних інтересів і життєвих планів, ціннісних орієнтацій, локусу контролю, мотивації досягнення, адекватного розуміння самого себе, потреби у пізнанні і розумінні інших людей, гуманістичного ставлення до підлеглих; тощо).

У третьому розділі «Емпіричне дослідження ефективності програми розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ» наведено дані щодо організації та методичного забезпечення експериментального дослідження психологічних чинників управлінської правоохоронної діяльності та їх впливу на ефективність останньої, розкрито психологічну ефективність програми розвитку управлінських здібностей.

Загалом емпіричне дослідження проводилося у період з травня 2014 року по лютий 2016 року на базі ХНУВС, Херсонського факультету ОДУВС, а також УМВС України в Миколаївській та Черкаській областях. У навчальних закладах експериментальна робота проводилася на факультетах підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції і слідства, де в магістратурі навчаються працівники ОВС, які призначатимуться на посади керівників; в обласних управліннях експеримент здійснювався на базі підрозділів патрульно-постової служби і кримінальної міліції. Дослідження проводилося поетапно, у ньому можна виокремити дві основні частини: теоретичну (пошукову) та емпіричну.

У ході здійснення першої здійснювалися теоретичний аналіз наукових засад проблеми змісту, структури і діагностики психологічних чинників управлінської діяльності; аналізувалися її зміст, функції, психологічні особливості, з'ясовувалися підходи до оцінки її ефективності, виявлення рівня розвитку здібностей керівників ОВС, розроблялися анкети, підбиралися експерти, формувалися групи досліджуваних. До них увійшли 96 керівників, які експертами визначені успішними, 50 керівників, віднесених до «неуспішних», 98 слухачів магістратури. Результативна складова управлінської діяльності оцінювалася експертами за трьома параметрами: «загальна успішність», «перспективи професійного зростання», «ступінь самостійності у прийнятті рішень»; процесуальна – за стильовими характеристиками управління. Кожен параметр оцінювався експертами за п'ятибальною порядковою шкалою. Емпірична частина дослідження вирішувала завдання встановлення структури управлінських здібностей і шляхів її діагностики; встановлення психологічних чинників розвитку управлінських здібностей, методів і засобів їх реалізації. Вибірка емпіричного дослідження включала 96 успішних керівників, 10% опитаних (10 осіб) становили жінки. Загальна кількість обстежених склала 340 осіб (разом з експертами), стаж керівної роботи – від 3 до 20 років, у середньому він становив 8,5 років.

З метою вирішення завдань емпіричного етапу використовувалась низка психодіагностичних методів і методик, які уможливають оцінювання рівня сформованості компонентів структури управлінських здібностей – інтелектуальних, особистісних, мотиваційних і когнітивних. З метою дослідження інтелектуальних складових використовувалися тест рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, тест Дж. Гілфорда «Незвичайне використання» (адаптація В. Барка, В. Панка і С. Лазаревського), опитувальник рівня і структури емоційного інтелекту Bar-On EQ-i.

Для діагностики особистісних складових використано багатофакторний

опитувальник Р. Кеттела, тест С. Розенцвейга; мотиваційних складових – тест Х. Хекгаузена, опитувальник Джонса-Крендалла, методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК); особливостей управління – опитувальники «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS, С. Хобфолл), стилю керівництва Захарова і Журавльова, А. Петровської, експертної оцінки керівника О.Л. Журавльова.

У табл. 1 відображені результати формувального етапу експерименту за показниками критерію загальних здібностей. Вивчення результатів впровадження експериментальної тренінгової програми розвитку управлінських здібностей у цілому підтвердило її психолого-педагогічну ефективність. Упродовж експериментальної підготовки обстежувані керівники продемонстрували підвищення основних показників управлінських здібностей за усіма критеріями – спрямованості, загальних здібностей, характерологічним і когнітивними. За більшістю показників шкал емоційного інтелекту керівники значно поліпшили інтелектуальні індекси. Для більшості показників шкал опитувальника Bar-On EQ-i (8 із 15) отримані значущі відмінності ($p \leq 0,01$ і $p \leq 0,05$).

Таблиця 1

**Показники інтелекту в експериментальній групі керівників
($\bar{x} \pm \sigma$)(N = 96)**

Шкали методик EI	Середні значення та стандартні відхилення (1)	Середні значення та стандартні відхилення (2)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
SK	29,00±3,85	31,00±3,16	1,80	0,05
ES	28,00±3,62	34,00±3,32	2,68	0,01
AS	24,00±3,50	26,00±3,30	1,68	0,05
IN	28,11±3,08	29,00±3,45	1,72	0,05
SA	28,00±3,12	31,00±3,02	2,65	0,01
EM	28,45±3,94	32,00±3,18	2,88	0,01
IK	34,67±3,05	35,00±3,09	-	-
IR	30,56±3,89	34,00±3,87	3,16	0,01
RE	31,84±3,66	30,00±3,31	-1,43	0,05
FL	30,08±4,30	34,00±3,37	2,68	0,01
PS	30,34±3,56	33,00±2,82	1,80	0,05
ST	30,57±3,94	33,00±3,73	2,63	0,01
IC	29,55±3,24	35,00±3,40	2,65	0,01
OP	32,34±3,11	31,00±3,62	1,84	0,05
HA	29,08±3,52	34,00±3,29	2,55	0,01
EI	479,85±3,22	513,48±3,17	2,66	0,01
GE	11,22±2,09	14,56±2,25	2,87	0,01
AN	12,05±2,20	14,88±3,45	2,68	0,01

ZR	13,89±3,58	13,16±3,34	-	-
FS	12,00±3,29	12,55±3,36	-	-
IQ-тест	105±9,79	118±8,20	1,84	0,05
Ш	3,88±0,70	4,02±1,41	-	-
Г	2,55±1,10	4,17±0,31	2,88	0,01
Ор	2,83±1,18	4,28±0,30	2,67	0,01
IQ-див	2,55±1,21	4,20±0,41	2,66	0,01
З	2,35±1,56	6,60±1,44	2,80	0,01
ЕД	2,24±1,37	5,25±1,42	3,36	0,01

Примітки: 1 – до реалізації програми; 2 – після реалізації програми. Субшкали опитувальника Bar-On EQ-i: ES – емоційна самосвідомість; AS – асертивність; SK – самоповага; SA – незалежність; IN – самоактуалізація; EM – емпатія; IK – соціальна відповідальність; IR – міжособистісні відносини; PS – вирішення проблем; RE – реалістичність; FL – гнучкість; ST – стресостійкість; IC – контроль імпульсивності; OP – оптимізм; HA – щастя. EI – інтегральний показник EI. Субтести тесту Амтхауера: визначення загальних рис – GE, аналогії – AN, ряди чисел – ZR; вибір фігур – FS. Шкали тесту Гілфорда: Ш – швидкість; Г – гнучкість; Ор – оригінальність. EI – інтегральний показник емоційного інтелекту. IQ-тест – інтегральний показник тестометричного інтелекту. IQ-див – інтегральний показник дивергентного мислення. З – задоволеність власною діяльністю; ЕД – ефективність навчальної діяльності. Курсивом виділені показники, за якими відмічені статистично значущі відмінності.

Також значущими виявились відмінності між інтегральним показником емоційного інтелекту, показниками шкал: емоційна самосвідомість – ES, самоповага – SK, незалежність – SA, емпатія – EM, соціальна відповідальність – IK, міжособистісні відносини – IR, гнучкість – FL, стресостійкість – ST, контроль імпульсивності – IC, щастя – HA. Зафіксовано зростання показників експертної оцінки навчальної діяльності слухачів та показників задоволення (5,25 проти 2,24 і 6,60 проти 2,35 відповідно) ($p \leq 0,01$), що є також свідченням покращання управлінських здібностей.

Щодо тестометричного інтелекту, в ході експерименту також відмічено деяке зростання показників. Статистично значущими виявились відмінності між рівнями вербального інтелекту; зросли можливості щодо операцій абстрагування й узагальнення (GE з 11,22 до 14,56; AN з 12,45 до 14,88; $p \leq 0,01$). Зафіксовано зростання підсумкового показника тестометричного інтелекту зі 105 до 118 балів (відмінності статистично значущі, $p \leq 0,05$). Показники невербального інтелекту також дещо зросли, проте статистично значущих відмінностей не помічено.

Можливо зробити висновок про суттєве зростання рівня креативності учасників експерименту. Показники гнучкості й оригінальності мислення зросли з 2,35 балів до 4,67 балів і з 2,11 балів до 4,58 балів відповідно ($p \leq 0,01$). Показники швидкості мислення мало змінилися, що пояснюється конституціональною природою цього показника і незначним впливом зовнішніх чинників на його розвиток у дорослому віці.

Показники критерію спрямованості управлінських здібностей також зазнали змін. Зросли показники мотивації досягнення (з 8,08 до 12,05) ($p \leq 0,01$), що свідчить про покращання здатності до наполегливого вирішення проблем, долавання перешкод. Обстеження за допомогою тесту Г. Хекгаузена показало, що середньостатистична норма суми показників мотивації успіху співвідноситься з сумою показників мотивації уникнення невдачі приблизно як 2:1, що вважається позитивним результатом, а середня величина кожного показника відповідно наближається до нормативних значень 12–14 і 6–8. Зафіксоване підвищення балів мотивації досягнення свідчить про покращання мотиваційних компонентів управлінських здібностей: збільшення частки керівників із гіпертимним складом особистості, посилення тенденції до лідерства, самостійності, незалежності, наполегливості, схильності до ризику, підвищення самооцінки. Також збільшились показники інтрапунітивності (з 3,20 до 5,15) та імпунітивності (з 3,10 до 5,60) ($p \leq 0,05$); натомість зменшились індекси екстрапунітивних реакцій (з 4,45 до 5,10) ($p \leq 0,01$); що свідчить про зменшення агресивності, конфліктності і звинувачення, збільшення стійкості до фрустрацій, покращання здатності брати на себе відповідальність. Зафіксовано статистично значуще збільшення кількості керівників із діловою спрямованістю (з 2,67 до 3,50), зменшення тенденції до відходу від проблем (з 1,95 до 1,20) і фіксації на проблемі (з 4,8 до 4,00) ($p \leq 0,01$); що свідчить про покращання здатності до активного пошуку шляхів подолання перешкоди, знаходження оптимального управлінського рішення, розуміння перешкоди не як непереборної, зменшення тенденції до переживань. Дослідження підтвердило збільшення показників загальної інтернальності (з 24,00 до 31,56) ($p \leq 0,01$), що свідчить про зростання здатності керівників брати на себе відповідальність, покладатись на себе, відчувати свою роль при вирішенні завдань. За окремими субшкалами методики «РСК» також зафіксовані позитивні зрушення. Так, відмічено значуще покращання показників за шкалою інтернальності у сфері невдач (з 4,48 до 7,00 балів), за шкалою інтернальності у професійній діяльності (з 4,67 балів до 7,50), інтернальності у сфері здоров'я (з 5,10 до 7,16) ($p \leq 0,05$ і $p \leq 0,01$). Також зросли індекси самоактуалізації (з 37,14 до 51,10) ($p \leq 0,01$) (за методикою Джонса-Крендалла).

Позитивні зміни зафіксовані також за показниками характерологічного критерію (табл. 2). Зменшились в напрямі нормативності індекси шкал гіпостенічного типу реагування, діагностовані опитувальником СМДО. Також зросли важливі для керівника риси і показники – рівень товариськості (з 6,08 до 8,80 балів), емоційна стабільність (з 6,17 до 9,2), стриманість (5,85 до 8,68), жорсткість у відстоюванні власної позиції (5,17 до 8,85), спокій і упевненість у собі, самоконтроль (з 5,9 до 8,13); зменшились підозрілість (з 7,54 до 5,35), конформізм (з 8,13 до 5,9) (за опитувальником Р. Кеттелла), (відмінності статистично значущі, $p \leq 0,05$). Зросли також показники шкали інтелекту, проте статистично значущих відмінностей не зафіксовано.

Таблиця 2

**Показники характерологічного критерію управлінських здібностей
(за результатами використання опитувальника СМДО (в Т- балах),
теппінг-тесту (в умовних одиницях) до і після реалізації
експериментальної програми ($\bar{x} \pm \sigma$) (N = 96)**

Шкали	Етапи обстеження		Значущість розбіжностей	
	1	2	t	p
надконтроль	77,8±4,4	67,0±5,4	1,52	-
депресія	78,5±6,4	60,5±5,3	2,14	0,05
лабільність	80,0±6,4	75,7±7,2	1,15	-
імпульсивність	79,0±8,8	70,5±7,5	2,14	0,05
жіночість	70,1±6,9	75,5±2,11	0,96	-
ригідність	82,0±7,8	73,0±6,18	2,31	0,05
тривожність	84,4±7,6	70,2±5,0	2,98	0,05-
індивідуалістичність	80,0±7,69	72,5±6,50	2,14	0,05
оптимізм	67,4±4,78	77,3±6,49	2,14	0,05
інтроверсія	75,8±7,50	72,2±5,50	0,91	-
Сила н п	34,0±6,2	36,2±4,3	1,15	-
Лабільність н п	175±17,3	180±14,8	1,15	-

Примітка: 1 – до експерименту; 2 – після експерименту. Курсивом виділено статистично значущі відмінності ($p \leq 0,05$).

Як видно, зменшились значення шкал депресії (з 78,5 до 60,5 Т-балів), тривожності (з 84,4 до 70,2); ригідності (з 82,0 до 73,0), індивідуалістичності (з 80,0 до 72,5). Також спостерігалось певне вирівнювання до середньостатистичної норми показників шкал стеничного типу реагування: імпульсивності (з 79,0 до 70,5), оптимістичності (з 67,4 до 77,3). Зазначене у цілому підтверджує дані, отримані на основі використання опитувальника Р. Кеттелла, свідчить про позитивний вплив програми на розвиток компонентів управлінських здібностей керівників. Щодо психодинамічних показників сили і лабільності нервових процесів, то вони практично не змінились, що пояснюється стійкістю конституціональних рис у процесах соціалізації.

В результаті експериментального навчання зросла частка керівників, які віддають перевагу ефективним і дієвим в умовах сьогодення стилям керівництва: демократичному (з 25% до 43%) і ситуаційному стилям (з 12% до 22%); натомість, відповідно, зменшилась частка осіб, які віддають перевагу використанню ліберального (з 30% до 20%) і авторитарного (з 33% до 15%) стилів ($p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$). Після реалізації програми змінились коупінг-стратегії; керівники в стресових ситуаціях стали частіше надавати перевагу використанню продуктивних, зафіксовано зростання асертивних дій (з 19,75 до 22,25), які характеризуються впевненою, стверджувальною позицією особистості; зменшення частки імпульсивних (з 20,67 до 16,59), асоціальних (з 19,75 до 16,50), агресивних (з 21,67 до 16,00), зменшення ситуацій уникнення відповідальності (з 21,25 до 16,5) ($p \leq 0,05$).

Впровадження експериментальної програми сприяло вдосконаленню показників когнітивної складової управлінських здібностей. Так, зросла якість

знань. Поелементний аналіз засвідчив подвійний і потрійний приріст знань щодо понять «соціальне управління», «управління в органах внутрішніх справ», «навчання дорослих», «розвиток мотивації», «ділові й особистісні якості керівника», а також умінь «проводити бесіду з кандидатом на посаду», «визначати ділові якості і мотиви кандидатів», «знаходити вірний стиль керівництва», «залагоджувати конфлікти», «визначати ступінь згуртованості» (відмінності статистично значущі ($p \leq 0,01$)). Таким чином, реалізація програми сприяла вдосконаленню основних складових управлінських здібностей: інтелектуальних – рівня і структури емоційного інтелекту, дивергентного мислення і вербального інтелекту; мотиваційних – мотивації досягнення успіху, інтернальності, рівня самоактуалізації; особистісних – стійкості, активності, самооцінки, емоційної стабільності, самоконтролю, імунітивності; лідерства, стилю керівництва тощо.

ВИСНОВКИ

У **висновках** викладено основні результати та відображено підсумки дослідження, у якому здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано експериментально перевірене вирішення наукового завдання щодо виявлення психологічних чинників розвитку управлінських здібностей керівних кадрів ОВС України. До основних можна віднести такі.

1. Здібності у дослідженні розглядаються як індивідуально-психологічні властивості особистості, що розвиваються прижиттєво на базі задатків і дозволяють успішно освоювати певну діяльність. Управлінські здібності являють собою системну властивість особистості керівника ОВС, у якій представлений синтез загальних і спеціальних здібностей, що розвиваються відповідно до вимог і у процесі керівної правоохоронної діяльності. Управлінські здібності є цілісним багатокомпонентним утворенням, яке включає складові загальних і спеціальних здібностей, це сукупність індивідуально-психологічних властивостей, які дозволяють фахівцеві успішно виконувати управлінські функції, досягати цілей і поставлених завдань у складних умовах професійної діяльності. Управлінські здібності та їх компоненти в системі ОВС виявляються і досліджуються за допомогою низки психодіагностичних методик, проте цей комплекс є недостатньо теоретично обґрунтованим і потребує вдосконалення. Наразі не проводиться цілеспрямованої роботи щодо розвитку управлінських здібностей керівників.

2. На основі використання функціонально-діяльнісного і структурно-психологічного критеріїв виокремлено категорії управлінських здібностей: а) управлінські характеристики, важливі для управлінської діяльності (соціальні, освітні, вікові); б) загальноорганізаційні здібності, що характеризують здатність людини до виконання управлінської діяльності і включають в себе індивідуально-психологічні якості, які впливають на діяльність, визначаються її змістом і вимогами; в) загальні і спеціальні здібності (інтелект, креативність, научуваність, рефлексивність, активність, саморегуляція; мнемічні, перцептивні, атенційні, імажиативні процеси тощо). Теоретично із сукупності управлінських здібностей виділено дві групи якостей: власне управлінські здібності (категорія «в»), а також якості, які певним чином

сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей (категорія «а» і «б»). З метою системного дослідження структури і ступеня розвитку управлінських здібностей запропоновано комплекс взаємодоповнюваних діагностичних методик, який уможлиблює визначення головних критеріїв розвитку управлінських здібностей (спрямованості, загальних здібностей, характерологічних). З метою вивчення спрямованості використовувались – тест Х. Хекгаузена, опитувальники рівня суб'єктивного контролю Є.Г. Ксенофонтової і самоактуалізації Джонса-Крендалла; управлінських стилей – опитувальники Захарова-Журавльова і А. Петровської, копінг-стратегій С. Хобфола; для дослідження складових загальних здібностей – тести інтелекту Р. Амтхауера, дивергентного мислення Дж. Гілфорда, емоційного інтелекту Р. Бар-Она; характерологічних складових – опитувальники 16-PF Р. Кеттелла, Стандартизований метод дослідження особистості (СМДО), тест С. Розенцвейга.

3. Виокремлено низку найважливіших психологічних особливостей управлінської діяльності в органах внутрішніх справ, до яких відносяться: спрямованість на забезпечення законності і дотримання прав людини; необхідність швидкого прийняття управлінських рішень і висока відповідальність за них, забезпечення сервісної функції, владні повноваження, емоційна насиченість і напруженість, психофізичні навантаження, наявність організаційних і екстремальних чинників, специфічність об'єктів професійної діяльності, колегіальність, лідерство і командна робота; врахування гендерних особливостей; гуманістична і творча спрямованість. Виокремлено основні критерії оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей керівника: а) спрямованості (мотиви професійної діяльності, самоактуалізація, мотивація досягнення, локус контролю); б) загальних здібностей (вербальний, невербальний, емоційний інтелект, креативність); в) характерологічний (активність, комунікабельність, імпульсивність, індивідуалістичність, оптимістичність, сензитивність, лідерство, сила і лабільність нервових процесів тощо). Як додатковий (похідний) критерій нами використаний когнітивний, який включає в себе знання керівниками принципів, функцій, методів і стилів керівництва; уміння управляти емоціями, попереджувати конфлікти, мотивувати і підбирати персонал тощо. За функціональною ознакою психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівників розподілено на три групи: 1) мотиваційні (забезпечують формування професійної мотивації, мотивації самореалізації і саморозвитку); 2) інтелектуальні (забезпечують прийняття управлінських рішень, реалізацію управлінських функцій аналізу, прогнозування, планування, регуляції, контролю); 3) особистісні (професійно важливі якості, які обумовлюють ефективність управління) – почуття відповідальності за рішення, лідерські і комунікативні якості, стиль керівництва, дисциплінованість, самооцінка, навички емоційно-вольової регуляції тощо). Зазначені психологічні чинники реалізуються одночасно з організаційно-психологічними: вдосконалення системи відбору кандидатів; створення конкуренції, об'єктивності оцінки діяльності; використання активних методів навчання і моніторингу персоналу.

4. У дослідженні розроблена програма, метою якої є реалізація основних компонентів розвитку управлінських здібностей керівників ОВС: власне управлінських (інтелектуальних, творчих, загальних і спеціальних), а також компонентів, які виконують функції здібностей (мотиваційних, особистісних, когнітивних). Відповідно, завданнями програми є сприяння реалізації а) інтелектуальних чинників розвитку управлінських здібностей (вербального, невербального, емоційного інтелекту, креативності, цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення); б) особистісних (активності, саморегуляції, лідерських якостей, рефлексивності, емоційної стійкості, вольових процесів, самооцінки, самоконтролю; в) мотиваційних (самоактуалізації, локусу контролю, мотивації досягнення, адекватного розуміння самого себе, потреби у пізнанні і розумінні інших людей, професійних інтересів і життєвих планів, ціннісних орієнтацій тощо). Також увага приділялась вдосконаленню знань і умінь управлінської діяльності. Програма передбачає послідовну реалізацію психологічних технік самопізнання, самостимулювання і самореалізації; головною технологією впровадження програми є професійно-психологічний тренінг.

5. Внаслідок реалізації експериментальної програми покращилися показники компоненту спрямованості управлінських здібностей. Зросли: мотивація досягнення керівників, що свідчить про покращання здатності до вирішення проблем, лідерства, самостійності, наполегливості; загальна інтернальність, що свідчить про здатність брати на себе відповідальність; самоактуалізація, інтрапунітивність та імпульсивність, кількість осіб із діловою спрямованістю. Натомість зменшилися індекси екстрапунітивних реакцій, що свідчить про зниження агресивності, конфліктності, збільшення стійкості до фрустрацій, здатності приймати управлінські рішення.

Покращились також показники критерію загальних здібностей. Відмічено зростання підсумкового показника тестометричного інтелекту, рівня вербального інтелекту; зафіксовано зростання рівня креативності керівників (показників гнучкості й оригінальності мислення), відмічено статистично значуще зростання показників емоційного інтелекту.

Позитивні зміни зафіксовано за показниками характерологічного критерію управлінських здібностей, зросли товариськість, емоційна стабільність, стриманість, жорсткість у відстоюванні позиції, упевненість, самоконтроль; зменшилися підозрілість, конформізм, покращились у напрямі нормативності індекси шкал гіпостенічного типу реагування: депресії, тривожності; ригідності, індивідуалістичності. Також спостерігалось вирівнювання до норми показників шкал стеничного типу: імпульсивності, оптимістичності. Зросла частка керівників, які віддають перевагу ефективним стилям керівництва: демократичному і ситуаційному, зменшилась частка використання ліберального і авторитарного стилів. Зросла тенденція до використання продуктивних копінг-стратегій: асертивних дій; зменшилась частка імпульсивних, асоціальних та агресивних. Вдосконалено когнітивну складову управлінських здібностей; зросла якість знань (приблизно удвічі), а також управлінських умінь (майже утричі).

Таким чином, реалізація програми сприяла вдосконаленню компонентів управлінських здібностей: спрямованості, загальних здібностей, характерологічних і когнітивних. Проведене дослідження не є вичерпним, перспективним вбачається подальше вивчення широкого спектру індивідуально-психологічних особливостей керівників-правоохоронців: мотиваційно-потребової і характерологічної сфери, особливостей їх самоздійснення у професійній діяльності тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Чекулаєв М.А. Психологічна структура управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ / М.А. Чекулаєв // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. – К. : НУОУ, 2014 – Вип. 4 (41) – С.323-328.
2. Чекулаєв М.А. Психологічні чинники управлінської правоохоронної діяльності і психограма керівника органу внутрішніх справ / М.А. Чекулаєв // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. – К. : НУОУ, 2014. – Вип. 5 (42). – С. 352-357.
3. Чекулаєв М.А. Теоретичні підходи до проблеми психологічної діагностики управлінських здібностей керівників ОВС / М.А. Чекулаєв // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Херсон : ХДУ, 2014. – №1. – С. 157-161.
4. Чекулаєв М.А. Психологічні засади тренінгу розвитку управлінських здібностей керівників ОВС / М.А. Чекулаєв, В.І. Барко // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. – К. : НУОУ, 2014. – Вип. 6 (43). – С. 367-373.
5. Чекулаєв М.А. Психологічна структура і розвиток управлінських здібностей керівників ОВС // М.А. Чекулаєв, В.С. Лапчук / Актуальні проблеми психології : Збір. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. Х. Вип. 27. – Київ : Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – С. 278-288.
6. Чекулаєв М.А. Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту і структури управлінських здібностей керівників ОВС / М.А. Чекулаєв, В.І. Барко // Науковий журнал «Право і безпека». –Х. : ХНУВС, 2015.– №1 (56). – С.85-90.
7. Чекулаєв М.А. О направлениях личностного развития управленческих способностей руководителей органов внутренних дел / М.А. Чекулаев // Психопедагогика в правоохранительных органах : научно-практический журнал. – Омск : ОМА МВД России, 2015. – Вип. 3(62). – С. 30-33.
8. Чекулаев М.А. Психологические особенности развития управленческих способностей руководителей ОВД / М.А. Чекулаев // Psixologiya : научный журнал. – Бухара: 2015. – № 3. – С. 85-90.
9. Чекулаев М.А. Психологические подходы к развитию управленческих способностей руководителей органов внутренних дел / М.А. Чекулаев //

Современный научный вестник: научно-теоретический и практический журнал. – Белгород : Руснаучкнига, 2015. – № 10 (257). – С. 113-117.

наукові праці апробаційного характеру:

10. Чекулаєв М.А. Психологічні особливості правоохоронної управлінської діяльності керівників органів внутрішніх справ / В.І. Барко, М.А. Чекулаєв // Матер. X Міжнар. наук.-практ. конфер. «Військова освіта і наука: сьогодення та майбутнє». – Київ : Військовий інститут КНУ ім. Т.Г. Шевченка, 2014. – С. 146-147.

11. Чекулаєв М.А. Програма особистісного та професійного розвитку керівників міліції / М.А. Чекулаєв // Матер. Всеукр. наук.-практ. конфер. «Процесуальні, криміналістичні та психологічні аспекти досудового розслідування». – Одеса : ОДУ, 2014. – С.149-150.

12. Чекулаєв М.А. Психодіагностична модель керівника органу внутрішніх справ / М.А. Чекулаєв // Матер. наук.-практ. конфер. «Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності ВНЗ МВС України». – Харків : ХНУВС, 2015. – С. 155–158.

13. Чекулаєв М.А. Психологічні особливості тренінгу розвитку управлінських здібностей / М.А. Чекулаєв // Матер. наук.-практ. конф. «Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави». – Одеса : ОДУ, 2015. – С.156-158.

АНОТАЦІЯ

Чекулаєв М.А. Психологічні чинники розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2015.

Дисертаційне дослідження присвячено проблемі психологічних чинників розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ України. Проаналізовано теоретичні підходи до проблеми здібностей і управлінських здібностей, сучасний стан психологічного забезпечення розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ; визначено поняття, сутність та структуру таких здібностей; розглянуто теоретичні і практичні аспекти психологічної діагностики та розвитку управлінських здібностей керівників правоохоронних органів. Досліджено психологічні особливості правоохоронної управлінської діяльності керівників органів внутрішніх справ, психологічні чинники ефективного розвитку управлінських здібностей, психологічні методи і засоби їх діагностики, критерії і показники оцінки рівня сформованості управлінських здібностей, визначено теоретико-психологічні підходи до розробки моделі розвитку управлінських здібностей керівників на основі чого розроблено програму їх розвитку. Проведено емпіричне дослідження психологічної ефективності авторської програми розвитку управлінських здібностей керівного персоналу органів внутрішніх справ України; показано, що внаслідок реалізації

експериментальної програми покращились показники мотиваційної, інтелектуальної, характерологічної та когнітивної складових управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ.

Ключові слова: загальні здібності, спеціальні здібності, управлінські здібності, керівники, органи внутрішніх справ, психологічні чинники розвитку.

АННОТАЦИЯ

Чекулаев М.А. Психологические факторы развития управленческих способностей руководящего персонала органов внутренних дел Украины.– Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.06 – юридическая психология. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2015.

Диссертационное исследование посвящено проблеме изучения психологических факторов развития управленческих способностей руководителей органов внутренних дел Украины. В работе проанализированы теоретические подходы к проблеме способностей и управленческих способностей, современное состояние психологического обеспечения развития управленческих способностей руководящего персонала органов внутренних дел; определены понятие, сущность и структура управленческих способностей; рассмотрены теоретические и прикладные аспекты психологической диагностики и развития управленческих способностей руководителей правоохранительных органов.

Исследованы психологические особенности правоохранительной управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел, психологические детерминанты эффективного развития способностей, психологические методы и средства их диагностики, критерии и показатели оценки уровня сформированности управленческих способностей руководителей, определены теоретико-психологические подходы к разработке модели развития управленческих способностей, на основе чего разработана программа развития последних.

Проведено эмпирическое исследование психологической эффективности авторской программы развития управленческих способностей руководящего персонала органов внутренних дел Украины, показано, что вследствие реализации экспериментальной программы улучшились показатели основных составляющих управленческих способностей: интеллектуальных – уровня и структуры эмоционального, тестометрического интеллекта и дивергентного мышления; мотивационных – мотивации достижения, интернальности, самоактуализации; личностных – стеничности, активности, эмоциональной устойчивости, самоконтроля, сдержанности, самооценки, лидерства, стиля руководства и копинг-стратегий, самоконтроля, импунитивности и т.д.; когнитивных – знаний и умений, важных для управленческой деятельности.

Ключевые слова: общие способности, специальные способности, управленческие способности, руководители, органы внутренних дел, психологические факторы развития.

SUMMARY

Chekulaev M.A. Psychological factors of development of managerial abilities of leaders of Law enforcement bodies of Ukraine. – Manuscript.

Thesis for a candidate's degree by specialty 19.00.06 – Law psychology. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2015.

The thesis is devoted to consideration of psychological content and psychological structure of managerial abilities of leaders of Law enforcement bodies of Ukraine. Different scientific positions to the problem of managerial abilities of police leaders are considered. The original approach to definition and construction of managerial abilities of leaders of Law enforcement bodies is suggested; the approach may be used with the purpose of psychological diagnostic and development of these abilities. The structure of managerial abilities of leaders of Law enforcement bodies of Ukraine, based on the specific of their professional activity and maintenance of professional role, is considered. The new approaches to construction of the program of development of managerial abilities of Police leaders, in which development of these abilities and personality is examined as overall process, is suggested as well. The program is based on the ideas of humanistic psychology and can be used by practical psychologists with the purpose of improvement of basic components of managerial abilities of leaders Law enforcement bodies of Ukraine: intellect, communicative features, leader potential and motivation.

On the basis of the offered program of development of managerial abilities the author suggests professionally-psychological training for leaders of Law enforcement bodies of Ukraine. The results of usage of this training testify to efficiency of the offered theoretical approaches for development of managerial abilities, personality and professional growth and development of Police leaders. The program causes considerable cognitive interest of listeners, a desire to active self-development, assists to effective development of components of managerial abilities and indexes of personality and professional growth of leaders, in particular, self-actualization, reasons of professional activity, level of traditional and emotional intellect, divergence thought, communicative potential, level of self-control and self-organization, leader style, creativity, structure of personality features and other professionally important individually-psychological characteristics.

Key words: total abilities, special abilities, managerial abilities, leaders of Law enforcement bodies, psychological factors of development.