



Л.А. ПЕРЕЛИГІНА

докт. біол. наук, проф.

Національний університет внутрішніх справ

УДК 159.923:354.31

ПСИХІЧНА СТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ОВС

Виявлені чотири рівні психічної стійкості керівника в системі ОВС; запропоновано діапазон оптимальних параметрів, що характеризують потенційно здатного до керівної роботи в міліції працівника з достатньо високим рівнем психічної стійкості.

Сучасний період у житті країни характеризується глибокими, інтенсивними і багатоплановими перетвореннями, що виявляються у всіх сферах функціонування суспільства. У соціальній практиці вони супроводжуються кардинальним ламанням стереотипів у свідомості, діяльності, способі життя, та торкаються усіх без винятку людей, і, насамперед тих, хто включений у різні системи праці. Особливе місце серед них займають кадри управління системи ОВС. Знаходячись на службі, що є особливим видом державної служби, керівники системи ОВС піддаються все зростаючому впливу інформаційних, соціально-психологічних і інших факторів, що створюють навантаження і перевантаження когнітивного, емоційного, комунікативного та інтерактивного характеру.

Безумовно, що високо професійно підготовлені міліцейські керівники можуть передбачати і запобігти виникненню кризових, конфліктних ситуацій у колективі. Однак вони самі при цьому відчувають колосальні психічні навантаження. На жаль, щира оцінка своїх можливостей та якостей приходить до людини з досвідом, після багатьох помилок, перенесених психосоматичних розладів, іноді тільки у самому кінці активної професійної діяльності чи при кінці життя.

Результати досліджень професійної діяльності керівників силових структур свідчать про недостатню психологічну підготовленість багатьох керівників до рішення задач у сучасних умовах [1]. Підсумки оцінки і самооцінки готовності і здібності до реалізації управлінських функцій показують, що 60 % управлінських кадрів у реальних умовах здатні їх виконувати з трудом. При цьому, майже 90 % опитаних керівників системи ОВС указали на те, що вони відчувають інтелектуальні, емоційно-вольові, індивідуально-професійні й інші психологічні труднощі, наявність яких обумовлює відставання практики їхньої професійної діяльності від нових вимог.

Це свідчить про недостатній рівень психічної стійкості керівників системи ОВС. Незважаючи на наявність об'єктивної потреби в забезпеченні творчої самореалізації міліцейських керівників у професійній діяльності, питання

про впровадження акмеологічних підходів у таких держструктурах, як силові відомства, навіть не ставиться.

Практика показує, що в розвитку психічної стійкості керівників системи ОВС мають місце недозвалені протиріччя. У їхньому числі, насамперед, виділяються протиріччя між:

- об'єктивною необхідністю мати в держструктурах високо компетентних професіоналів і непослідовністю суспільства, що виявляється у досягненні цієї мети;
- потребою керівників в ефективному подоланні психологічних труднощів, і їхньою непередготовленістю використувувати можливості саморегуляції психічної стійкості;
- сформованою малоефективною практикою саморегуляції психічної стійкості керівників і можливостями в розвитку її основних компонентів - інтелектуальних, емоційно-вольових і особистісно-професійних якостей;
- можливостями активно впроваджувати саморегуляцію психічної стійкості керівників у процес функціонування структур керування ОВС, і реальною відсутністю такої роботи в соціально-психологічній системі "керівник-колектив-особистість".

Гострота прояву на практиці цих протиріч багато в чому визначає посилення психічної напруженості в керівників системи ОВС, знижує ефективність їхньої професійної діяльності. Дефіцит теоретико-методичного, організаційно-технологічного і соціально-психологічного забезпечення не дозволяє виходити на системне дослідження винятково актуального феномена - підвищення психічної стійкості керівника системи ОВС, виявлення її закономірностей і механізмів, умов і факторів досягнення бажаного рівня.

Дана винятково важлива, проблема акмеології і психології керування, зв'язана з життєвою стратегією людини, коли вона розвивається і реалізується як індивід, як особистість, як суб'єкт професійної діяльності і як самобутня індивідуальність, практично не досліджена комплексно в умовах впливу на неї всього різноманіття реальних факторів [2]. Для сучасних керівників силових структур не

запропоновані науково обгрунтовані рекомендації з розвитку їхньої психічної стійкості і тому вони змушені, виходячи з власного досвіду, переборювати численні протиріччя і труднощі для того, щоб досягти відповідності свого психічного стану, насамперед, психічної стійкості, сучасним вимогам і реальним умовам.

Крім того, практика професійної діяльності в структурах керування органами внутрішніх справ показує, що система підготовки міліцейських керівників до творчого її виконання не завжди погоджується з вимогами життя [3]. Зміст і організація навчання в різних установах підготовки і перепідготовки керівних кадрів нерідко далекі від проблем сучасного керівника. Одностороння, спрямована на рішення специфічних задач, підготовка керівника приводить до того, що він не завжди здатний вирішувати сучасні соціально-психологічні проблеми керованого їм колективу, а найчастіше і створює їх сам. Розплата за це - не тільки підрив власного здоров'я, моральні та емоційні втрати, але і конфлікти в колективі, незадоволеність процесом і результатами праці, що може ставити під погрозу виконання оперативної задачі.

При підготовці керівних кадрів у навчальних устано-

вах різних відомств зовсім не використовуються результати, часом досить конструктивні, що стосуються професійного психологічного добору управлінського персоналу, їхньої ефективної професіоналізації, зміцнення психічної стійкості і здоров'я. Не враховуються також розроблювальні програми, моделі, алгоритми і технології соціально-психологічного моніторингу розвитку слухачів, підвищення психічної стійкості керівних кадрів для забезпечення їх продуктивної професійної діяльності протягом життєвого шляху.

В цілому, теоретична і практична значущість проблеми розвитку психічної стійкості керівника її актуальність і обумовили вибір теми нашого дослідження.

У дослідженні взяли участь працівники ОВС м. Полтави (середній та молодий начальницький склад) у кількості 53 чоловік. Вибірка представлена керівниками різних рівнів системи ОВС (див. табл.1).

У проведених дослідженнях ми використовували: метод діагностики міжособистісних відносин, кольоровий тест відношень, стандартизований багатofакторний метод дослідження особистості (СБДО) і тест самооцінки психічної стійкості керівника (СПСК).

Таблиця 1 - Характеристика рівнів психічної стійкості керівників системи ОВС (у %, n=53)

Рівні	Структура		Вік			Стаж роботи		
	УМВС України в Полтавській області	Районні відділи м. Полтави	До 30 років	30-45 років	старше 45 років	до 3 років	3-5 років	більше 5 років
1	14	16	6	19	8	8	18	43
2	74	67	32	40	37	39	44	44
3	9	13	39	24	31	37	30	34
4	3	4	23	17	24	16	8	9

Примітки: 1 – високий, 2 – стабільний, 3 - задовільний, 4 – недостатній.

У таблиці 1 представлені дані, що характеризують залежність рівня психічної стійкості від масштабу керівної роботи, віку і службового стажу обстежених осіб.

Виявилось, що максимальна кількість відсотків керівників з високим рівнем психічної стійкості працює в районних відділах міліції, їхній вік знаходиться в проміжку між 30 і 45 роками, а службовий стаж у ролі керівника – більш п'яти років. При цьому недостатній рівень психічної стійкості властивий керівним особам у молодому віці до 30 років і, природно, з малим стажем роботи (до трьох років) у ролі керівника.

Необхідно відзначити, що оцінка "низька психічна стійкість" не тотожна "хитливий психіці". Це лише рівень виміру психічної і професійної спроможності керівників з відповідним стажем роботи на керівній посаді і визначеному віці.

Всебічний аналіз емпіричних даних, отриманих при використанні цих методик, дозволяє виявити рівні психічної стійкості керівника в системі ОВС. Серед них ми виділяємо чотири рівні:

- *високий рівень психічної стійкості* керівника характеризує його здатність виконувати управлінські функції в будь-яких реальних умовах без істотної психічної і фізи-

чної напруги;

- *стабільний рівень психічної стійкості* дозволяє керівнику управлінську діяльність здійснювати успішно без негативних наслідків для психічного здоров'я;

- *задовільний рівень* забезпечується, якщо керівник домагається позитивних результатів в управлінській діяльності, мобілізуючи весь свій творчий потенціал

- *недостатній рівень психічної стійкості*, якщо керівник не відповідає одному чи декільком критеріям психічної стійкості в такому ступені, що не здатний успішно виконувати управлінські функції

Уся сукупність компонентів, що визначають психічну стійкість, на наш погляд, повинна бути оцінена інтегральним критерієм, що виражає відповідність керівника посадовому статусу. Кожний із критеріїв містить у собі конкретні якісні і кількісні "шкали" чи "мірки", за допомогою яких діагностуються характеристики психічної стійкості і продуктивність саморегуляційної діяльності в їхньому розвитку.

Таким чином, критерії оцінювання продуктивності саморегуляції психічної стійкості керівника включають:

1) інтегральний критерій - відповідність державного службовця функціональному призначенню;

2) приватні критерії: (реактивна урівноваженість; контрольована цілеспрямована активність; гностична соціально-перцептивна, креативна аутопсихологічна, соціально-психологічна компетентність; професійна компетентність; процесуально-результуюча гармонійність саморегуляції); показники (як якісні, так і кількісні) характеристики саморегуляції психічної стійкості керівника.

Сукупність усіх критеріїв окреслює бажану модель психічної стійкості, а також найбільш прийнятний, оптимальний варіант приведення реального її стану до необхідного рівня. Розроблені показники задають кількісні і якісні "параметри" пропонованого континуума. Зістав-

лення реальних характеристик саморегуляції психічної стійкості керівника з критеріями і показниками продуктивної саморегуляції психічної стійкості керівника дозволить виявити рівні психічної стійкості і продуктивність процесу її розвитку.

Сукупність отриманих емпіричних даних дозволяють також рекомендувати в добір керівних кадрів у системі ОВС використовувати діапазон оптимальних параметрів, що характеризують достатньо високий рівень психічної стійкості суб'єкта, та відповідно потенційно здатного до керівної роботи в міліції (табл.2).

Таблиця 2 - Рекомендовані тестові параметри СБДО для кандидатів до висування на керівні посади в системі ОВС

Основна вимога СБДО	Профіль не вищий 70 Т-балів											
Оптимальне розташування корекційних шкал	LFK до 60 Т-балів. К-F≤17 сирих балів											
Можливе розташування корекційних шкал	LFK до 65 Т-балів. К-F≤17 сирих балів											
Ведучі шкали	9 i 3		9 i 6		9 i 4		9 i 7		1 i 3		1 i 4	
Оптимальні значення ведучої шкали (Т-бали)	60-65	55-60	62-67	50-55	62-68	54-59	60-65	55-60	54-60	54-58	55-60	50-55
Оптимальні значення ведучої шкали (Т-бали)	до 68	до 63	до 70	до 60	до 70	до 63	до 70	до 63	до 63	до 59	до 63	до 60
Ізольований пік за шкалою 9 до 70 Т-балів												
При інших ведучих шкалах оптимальне розташування профілю	Не вище 60 Т-балів											
Можливе розташування профілю	Не вище 65 Т-балів											

Представлені дані отримані із використанням методики СБДО. Використовуючи їх, можна здійснювати добір кандидатів на керівні посади, спираючись на наявність у них психологічної стійкості, як одного із інтегральних показників стану їхньої психіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андросюк В.П., Козмиренко Л.Н., Медведєв В.С.

Профессиональная психология в ОВД -Киев, 1995. -111 с.

2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Основы психологии управления. -Харьков: Изд-во Ун-та внутр. дел, 1999. -528 с.

3. Барко В.І. Психология управления персоналом органов внутренних дел (проактивный подход). -Киев: Ника-Центр, 2003. -448 с.

Надійшла до редколегії 09.06.2004

ПЕРЛЫГИНА Л.А. ПСИХИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОВД

Выявлены четыре уровня психической устойчивости руководителя в системе ОВД; предложен диапазон оптимальных параметров, которые характеризуют потенциально способного к руководящей работе в милиции работника с достаточно высоким уровнем психической устойчивости.

PERELUGINA L.A. PSYCHICAL RESISTANCE AS THE FACTOR OF FORECASTING EFFECTIVE OF ACTIVITY OF THE HEAD IN LAW-ENFORCEMENT AGENCIES SYSTEM

Four levels of psychical resistance of the head in law-enforcement agencies system are revealed; the range of optimum parameters which characterize the employees potentially capable of supervising work in militia with high enough level of psychical resistance is offered.