

**УДК 159.361:354.31**

*Назаров О.О., к. психол.н., доцент, проректор з навчально-методичної роботи УЦЗУ,*

*Перелигіна Л.А., д. б. н, доцент,, начальник кафедри загальної психології УЦЗУ*

*Хворост М.Ю., ад'юнкт кафедри загальної психології УЦЗУ*

## **ПСИХІЧНА СТІЙКІСТЬ ЯК ФАКТОР ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ МНС УКРАЇНИ**

Виявлені чотири рівні психічної стійкості керівника в системі МНС України. Запропоновано діапазон оптимальних параметрів, що характеризують потенційно здатного до керівної роботи працівника з достатньо високим рівнем психічної стійкості.

*Ключові слова:* психічна стійкість, керівник системи МНС України.

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

Безумовно, що високопрофесійно підготовлені керівники можуть передбачати і запобігти виникненню кризових, конфліктних ситуацій у колективі. Однак вони самі при цьому відчувають колосальні психічні навантаження. На жаль, об'єктивна оцінка своїх можливос-

тей і якостей приходять до людини з досвідом, після багатьох помилок, перенесених психосоматичних розладів, іноді тільки у самому кінці активної професійної діяльності чи у кінці життя.

**Актуальність останніх досліджень і публікацій.** Результати досліджень професійної діяльності керівників у силових структурах 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 силових структур указали на те, що вони відчують 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 МНС. Незважаючи на наявність об'єктивної потреби в забезпеченні творчої самореалізації 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 МНС мають місце недозволені протиріччя. У їхньому числі, насамперед, виділяються протиріччя:

- між об'єктивною необхідністю мати в держструктурах висококомпетентних професіоналів і непослідовністю суспільства, що виявляється у досягненні цієї мети;

- між потребою керівників в ефективному подоланні психологічних труднощів і їхньою непередготовленістю використовувати можливості саморегуляції психічної стійкості;

- між сформованою малоефективною практикою саморегуляції психічної стійкості керівників і можливостями в розвитку її основних компонентів - інтелектуальних, емоційно-вольових і особистісно-професійних якостей;

- між можливостями активно впроваджувати саморегуляцію психічної стійкості керівників у процес функціонування структур керування МНС 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 МНС, 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 МНС, виявлення її закономірностей і механізмів, умов і факторів досягнення бажаного рівня.

Дана винятково важлива, проблема акмеології і психології управління, зв'язана з життєвою стратегією людини, коли вона розвивається і реалізується як індивід, як особистість, як суб'єкт професійної діяльності і як самотуння індивідуальність, практично не досліджена комплексно в умовах впливу на неї всього різноманіття реальних факторів [2]. Для сучасних керівників силових структур не запропоновані науково обґрунтовані 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 ризними підрозділами МНС показує, що система підготовки цих 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. Однобічна, 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 й 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 установах різних відомств зовсім не використовуються результати, часом досить конструктивні, котрі 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 обумовила вибір теми нашого дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** У дослідженні взяли участь працівники МНС у кількості 63 чоловік. Вибірка представлена керівниками різних рівнів системи МНС.

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).

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

Виявилося, що максимальна кількість відсотків керівників з високим рівнем психічної стійкості відносяться до вікового періоду від 30 до 45 років, 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.

Таблиця 1.

Характеристика рівнів психічної стійкості керівників системи МНС (у %)

| Рівні | Вік         |             |                 | Стаж роботи |           |                |
|-------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-----------|----------------|
|       | до 30 років | 30-45 років | старше 45 років | до 3 років  | 3-5 років | більше 5 років |
| 1     | 6           | 19          | 8               | 8           | 18        | 43             |
| 2     | 32          | 40          | 37              | 39          | 44        | 44             |
| 3     | 39          | 24          | 31              | 37          | 30        | 34             |
| 4     | 23          | 17          | 24              | 16          | 8         | 9              |

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

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 МНС. Серед них ми виділяємо чотири рівні:

- *Високий рівень психічної стійкості* керівника характеризує здатність керівника виконувати управлінські функції в будь-яких реальних умовах без істотної психічної і фізичної 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 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. Зіставлення 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.

Таблиця 2.

Рекомендовані тестові параметри СБДО для кандидатів до висування на керівні посади в системі МНС

| Основна вимога СБДО                                      | Профіль не вищій 70 Т-балів               |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Оптимальне розташування корекційних шкал                 | LFK до 60 Т-балів. K-F≤17 сирих балів     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Можливе розташування корекційних шкал                    | LFK до 65 Т-балів. K-F≤17 сирих балів     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Ведучі шкали   | 9 і 3                                     |       | 9 і 6 |       | 9 і 4 |       | 9 і 7 |       | 1 і 3 |       | 1 і 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 профіля | Не вище 60 Т-балів                        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Можливе розташування профіля                             | Не вище 65 Т-балів                        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

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

**Висновок.** Представлені дані отримані із використанням методики СБДО. Використовуючи запропоновані дані 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. Професійна психологія в ОВД. – Київ, 1995. – 111 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянська Е.В. Основи психології управління. – Харків: Изд-во Університету внутрішніх дел, 1999. – 528 с.

3. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід). – Київ: Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

<http://nuczu.edu.ua/>