

УДК 159:351.745.5

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.3-2.3>**Е. В. Садаклієва**здобувач кафедри юридичної психології
Національна академія внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕМОКРАТИЧНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена науковому аналізу феномену управлінської компетентності особистості, а саме визначенню психологічних чинників реалізації демократичного стилю управління діяльності керівників органів Національної поліції. Зокрема, у статті представлено результати емпіричного дослідження, а саме взаємозв'язок демократичного стилю управління з різними проявами соціально-психологічної адаптованості, комунікативно-організаторськими здібностями, а також індивідуально-психологічними особливостями керівників. Психодіагностичну базу дослідження склали 5 методик: «Діагностика стилів керівництва» (А. Журавльов), «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей» (КОЗ-2) (В. Синявський, Б. Федоришин), «Типи поведінки в конфлікті» (К. Томас), поліфакторна методика Р. Кеттелла (форма С), методика соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд). За результатами емпіричного дослідження демократичний стиль управління негативним чином взаємопов'язаний з іншими управлінськими стилями та передбачає наявність розвинутих комунікативних і організаторських здібностей, а також віддання переваги врегулюванню конфліктів шляхом співробітництва. На рівні індивідуально-психологічних особливостей реалізація демократичного стилю управління охоплює здатність особистості до емоційної стабільності, наявність розвинутого вольового самоконтролю, а також спроможність проявляти автономність та сміливість у реалізації управлінських рішень. У контексті соціально-психологічної адаптованості особистості даний стиль керівництва передбачає високий рівень інтернальності, адаптованості, самоприйняття та прийняття інших людей, що є важливими передумовами для реалізації демократичного стилю управління. Отже, важливими особистісними чинниками реалізації у професійній діяльності демократичного стилю управління є наявність розвинутої здатності до емоційно-вольової саморегуляції, комунікативно-організаторських здібностей, а також зрілість особистісної ідентичності, що передбачає внутрішню готовність до ухвалення автономних управлінських рішень. Отже, актуалізація професійно-особистісного потенціалу керівників органів Національної поліції України є важливою передумовою реалізації демократичного стилю управлінської діяльності.

Ключові слова: управлінська компетентність, демократичний стиль управління, індивідуально-психологічні особливості, комунікативно-організаторські здібності, соціально-психологічна адаптованість.

Постановка проблеми. Визначення психологічних чинників управлінської компетентності працівників Національної поліції України вкрай важливе як у контексті підвищення продуктивності діяльності, так і стосовно визначення найбільш дієвих напрямів професійної підготовки особового складу працівників поліції. Адже саме розвиток відповідних особистісних компетенцій є необхідною передумовою якісного виконання працівниками своїх професійних обов'язків і діяльності організації загалом. Отже, визначення психологічних чинників управлінської компетентності є важливим аспектом підвищення фахового рівня працівників Національної поліції на етапі їхньої професійної підготовки, підвищення кваліфікації й ін., що й зумовлює тематику даного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика управлінської компетентності широкого висвітлена у працях багатьох учених, яким належать

теоретичні та практичні доробки із цього напрямку (М. Ануфрієва [1], В. Барко [2; 3], О. Борисюк [4], Ю. Ірхін [5], А. Кобера [6]).

Водночас управлінська компетентність є складним особистісним утворенням, поліаспектність якого потребує комплексного аналізу, а саме вкрай актуальним є дослідження психологічних чинників управлінських здібностей керівників органів Національної поліції України.

Метою статті є визначення особистісних чинників управлінської компетентності працівників системи Національної поліції.

Виклад основного матеріалу. Управлінська компетентність є важливим особистісним утворенням, що зумовлює продуктивність діяльності особистості та результативність виконання нею значущих професійних завдань, її можна визначити як сукупність необхідних для ефективного виконання професійних функцій, знань, вмінь і навичок, а також особистісних якостей і властивостей.

Отже, значущим аспектом розроблення даної наукової проблематики є визначення психологічних чинників управлінської компетентності керівників органів Національної поліції.

Емпіричне дослідження психологічних чинників управлінської компетентності здійснено на основі розробленого нами психодіагностичного комплексу, який охоплює такі методики: «Діагностика стилів керівництва» (А. Журавльов), «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей» (КОЗ-2) (В. Синявський, Б. Федоришин), «Типи поведінки в конфлікті» (К. Томас), поліфакторна методика Р. Кеттелла (форма С), методика соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд).

Дослідження проводилось на базі Національної академії внутрішніх справ, в Інституті підготовки керівних кадрів та підвищення кваліфікації. У дослідженні взяло участь 132 особи, які працювали на керівних посадах від 3 до 20 років. Статистичне оброблення отриманих у процесі дослідження даних проводилося за допомогою кореляційного аналізу.

Психодіагностична методика «Діагностика стилів керівництва» А. Журавльова дозволяє визначити панівний тип стилю управління, а саме директивний (авторитарний), колегіальний (демократичний) та попустительський (ліберальний).

Найбільшою мірою відповідає цінностям сучасного суспільства **демократичний стиль** управління. Так, у ситуації демократичного (колегіального) управління керівник розглядає інших людей не як засіб, а як мету організаційної взаємодії. Демократичне керівництво передбачає активну участь підлеглих у процесі ухвалення рішень, що створює в них відчуття залученості до виконання загальної професійної справи.

Демократичне лідерство створює в колективі атмосферу співробітництва та взаєморозуміння, коли заохочується ініціативність підлеглих, їхня участь у спільних обговореннях та наданні критичних зауважень.

Так, демократичний стиль управління може бути застосований в ситуації, коли співробітники дуже добре володіють специфікою професійної діяльності, керівник може делегувати їм велику кількість повноважень, що веде до виникнення високого ступеня новизни результатів роботи.

Отже, застосування демократичного стилю є пріоритетним у ситуації, коли важливою є саме якість і творча цінність результатів діяльності, водночас в екстремальних ситуаціях більш бажаним вважається використання авторитарних методів управління.

Отже, перевагами застосування демократичного стилю є наявність сприятливого соціально-психологічного клімату та творчої атмосфери у професійному колективі, тоді як суттєвим недоліком є зниження ефективності керування в екстремальних умовах, що передбачає важливість

розвитку здатності до гнучкої зміни стилів керівництва залежно від зовнішніх обставин і вимог ситуації з метою підтримки ефективності діяльності професійного колективу.

Отже, демократичний або колегіальний стиль керівництва є протиположним до директивного (авторитарного) ($r = 0,92$; $p \leq 0,01$) та ліберального ($r = 0,82$; $p \leq 0,01$) стилів управління, що підтверджується результатами проведеного кореляційного дослідження, спостерігається наявність негативних кореляційних зв'язків між зазначеними стилями керівництва.

Розглядаючи отримані кореляційні зв'язки стилів керівництва з вираженістю психологічних чинників управлінської компетентності керівників органів національної поліції України відповідно до побудованої операціональної моделі, варто зазначити наявність позитивних кореляційних взаємозв'язків демократичного стилю керівництва та комунікативних ($r = 0,32$; $p \leq 0,05$) і організаторських здібностей ($r = 0,35$; $p \leq 0,05$) особистості (рис. 1). Позитивний кореляційний взаємозв'язок демократичного стилю керівництва з комунікативними й організаторськими здібностями вважається нам цілком логічним, адже саме вміння керівника здійснювати комунікаційний вплив на співробітників та мотивувати їх на продуктивну діяльність є змістовною основою реалізації саме цього стилю керівництва.

За результатами емпіричного дослідження спостерігається також наявність позитивних кореляційних взаємозв'язків між демократичним стилем керівництва та типами врегулювання конфліктних ситуацій. Керівники, які реалізують у своїй професійній діяльності демократичні принципи, віддають перевагу таким стилям подолання конфліктів, як співробітництво ($r = 0,31$; $p \leq 0,05$) та компроміс ($r = 0,33$; $p \leq 0,05$) (рис. 1).

Зазначена закономірність є цілком логічною, адже здатність до продуктивного співробітництва й обговорення з підлеглими значущих аспектів професійної взаємодії з метою пошуку взаємовигідних рішень є важливою рисою демократичного стилю керівництва, що також передбачає здатність до пошуку компромісних рішень завдяки взаємовигідним поступкам, спрямованим на досягнення спільного рішення з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін.

Аналіз взаємозв'язків демократичного стилю керівництва з індивідуально-психологічними особливостями особистості, діагностованими за допомогою поліфакторної методики Р. Кеттелла, дозволяє встановити такі закономірності.

Демократичний стиль керівництва, за методикою Р. Кеттелла, позитивно взаємопов'язаний із чинником А ($r = 0,34$; $p \leq 0,05$), який відображає ступінь товарищескості людини, її готовність до співробітництва, емоційну чутливість та інше, що є важливими передумовами продуктивної комунікації керівника з підлеглими (рис. 2). Позитивним чином

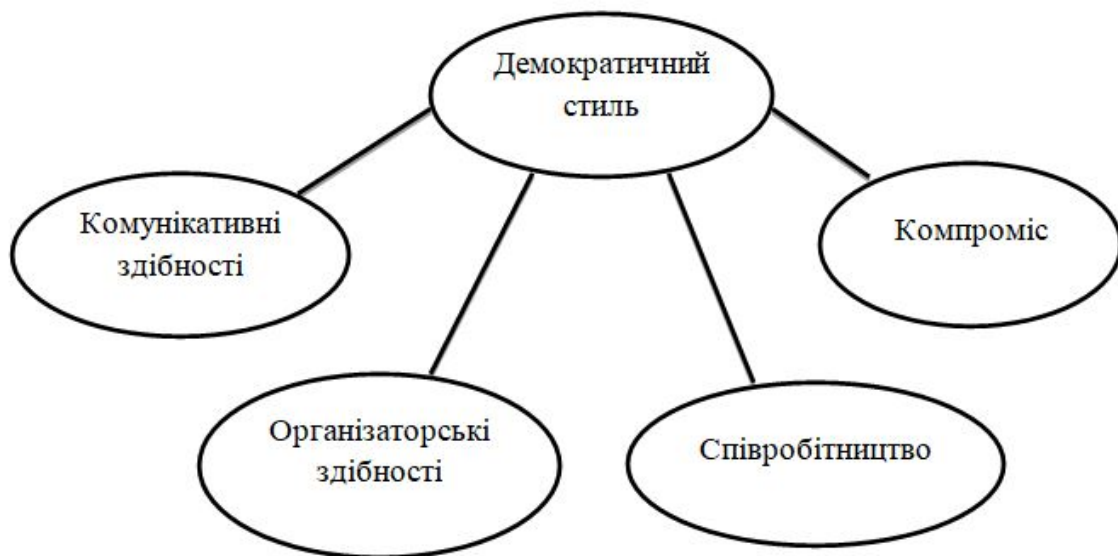


Рис. 1. Кореляційні зв'язки демократичного стилю керівництва з комунікативно-організаторськими здібностями та стилями подолання конфліктів

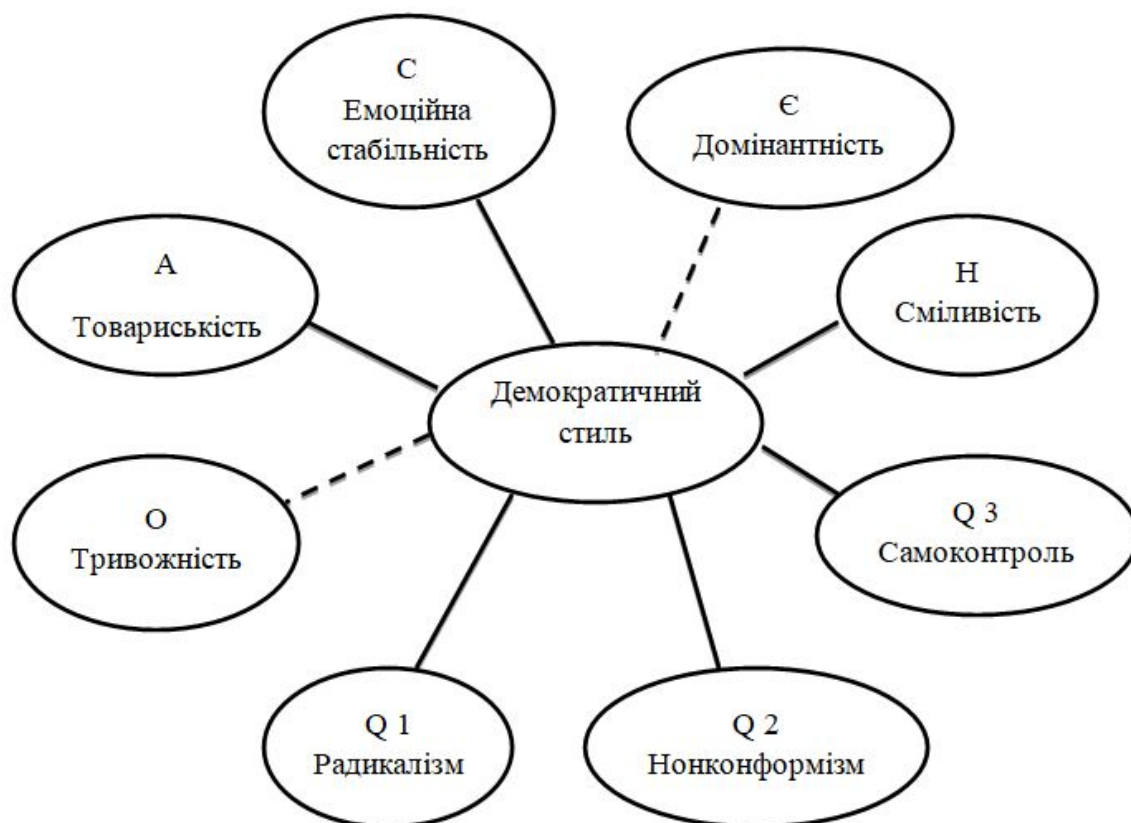


Рис. 2. Кореляційні зв'язки демократичного стилю керівництва з індивідуально-психологічними особливостями особистості, діагностованими за допомогою поліфакторної методики Р. Кеттелла

даний стиль керівництва взаємопов'язаний також із рівнем емоційної стабільності ($r = 0,31$; $p \leq 0,05$) (чинник С), що засвідчує здатність особистості зберігати внутрішній спокій і врівноваженість у потенційно травмуючих ситуаціях, тобто мати високий рівень толерантності до ситуацій фрустрації.

Демократичний стиль керівництва негативним чином взаємопов'язаний із рівнем доміантності ($r = -0,31$; $p \leq 0,05$) (чинник Є), що відображає низький рівень конфліктності керівника, а також здатність зберігати толерантність до думок і поглядів інших людей (рис. 2).

За результатами емпіричного дослідження спостерігається наявність позитивної кореляції між демократичним стилем керівництва та чинником Н ($r = 0,30$; $p \leq 0,05$), який характеризує ступінь активності особистості в соціальних контактах, її соціальної сміливості, схильності до ризику та неординарності.

У контексті даного дослідження виявлений кореляційний взаємозв'язок відображує здатність керівників демократичного типу до ухвалення сміливих ризикованих управлінських рішень, неохочість до відтворення усталених взірців поведінки та реалізації власних уявлень щодо пріоритетних напрямів розвитку діяльності відділів національної поліції України.

Отримані у процесі дослідження дані засвідчують також наявність негативного кореляційного зв'язку між демократичним стилем керівництва та чинником О ($r = -0,32$; $p \leq 0,05$), що відображує високу емоційну врівноваженість у керівників демократичного типу, проявами чого є їхня здатність зберігати спокій у складних напружених ситуаціях і гармонійно долати власні негативні стани, переживаючи невдачі та внутрішні конфлікти. Отже, низькі бали за цим чинником засвідчують впевненість у собі та відчуття внутрішнього спокою, що є важливими передумовами успішного керівництва.

Позитивний взаємозв'язок демократичного стилю керівництва із чинником Q1 ($r = 0,33$; $p \leq 0,05$) засвідчує здатність керівників даного типу до експериментування, схильність до змін, недовіру до авторитетів та прагнення реалізовувати нові ідеї, часто порушуючи водночас усталені традиції та звички, проявляючи незалежність суджень, поглядів і поведінки.

Отже, виявлена закономірність характеризує демократичного лідера як людину творчу та нетривіальну, схильну до презентації нових напрямів управління організацією та втілення перспективних шляхів професійного розвитку.

Демократичний лідер також відрізняється високим рівнем нонконформізму (чинник Q2) ($r = 0,31$; $p \leq 0,05$), що засвідчує здатність до проявів самостійності та незалежності, орієнтацію на власні рішення та погляди щодо пріоритетних напрямів розвитку організації.

Даний взаємозв'язок засвідчує також високий рівень усвідомлюваності поведінки демократичних лідерів, які не завжди зважають на суспільну думку та реалізують здебільшого власні ідеї та погляди.

Демократичний стиль керівництва також позитивним чином взаємопов'язаний із результатами за чинником Q3 ($r = 0,33$; $p \leq 0,05$), що передбачає високий рівень цілеспрямованості та самоконтролю поведінки, а також здатність до про-

яву об'єктивності, рішучості та врівноваженості, отже, можливість саморегуляції власної поведінки, що відображує високий рівень розвитку вольових якостей. Даний кореляційний взаємозв'язок відображує позитивний вплив на демократичність управління здатності особистості до самоконтролю власних емоцій та поведінки, що є важливою передумовою успішного лідерства та цілеспрямованого досягнення визначених професійних цілей.

Важливі кореляційні взаємозв'язки спостерігаються також між демократичним стилем керівництва та різними проявами соціально-психологічної адаптованості. Так, демократичність управління позитивним чином взаємопов'язана із загальною адаптивністю особистості ($r = 0,41$; $p \leq 0,01$), що відображує її здатність до інтеграції до соціального оточення, прийняття та виконання наявних соціальних норм, цінностей і форм взаємодії.

Отже, демократичні управлінці мають високий рівень рольової пластичності, результатом якої є прийняття різноманітних соціальних ролей та здатність до адекватної самореалізації в різних соціальних взаємозв'язках.

Демократичні управлінці мають також високий рівень особистісного самоприйняття ($r = 0,43$; $p \leq 0,01$), проявами чого є позитивне ставлення до себе, прийняття своїх позитивних та негативних особливостей, що є основою для саморозвитку та продуктивного самовдосконалення.

Високий рівень прийняття інших ($r = 0,34$; $p \leq 0,05$), притаманний демократичним управлінцям, трактується як здатність до толерантного ставлення до підлеглих, розуміння їхніх особливостей, переваг і недоліків, а також створення для них сприятливих умов для професійного розвитку та самореалізації (рис. 3).

Вищий рівень інтернальності ($r = 0,32$; $p \leq 0,05$), притаманний демократичним лідерам, проявляється як здатність до свідомого аналізу власної поведінки та пошуку її об'єктивних причин, а також як емоційна стабільність та самостійність у вирішенні професійних завдань і проблем.

Цілком органічною в даному контексті є наявність негативного кореляційного зв'язку між здатністю до демократичного управління й ескапізмом ($r = -0,31$; $p \leq 0,05$), що засвідчує схильність демократичних управлінців до конструктивного вирішення проблем, які усвідомлено аналізуються з метою пошуку продуктивних шляхів їх вирішення, з урахуванням інтересів усіх членів професійного колективу.

Висновки. Отже, отримані кореляційні взаємозв'язки засвідчують те, що демократичний стиль управління негативним чином співвідноситься з іншими управлінськими стилями

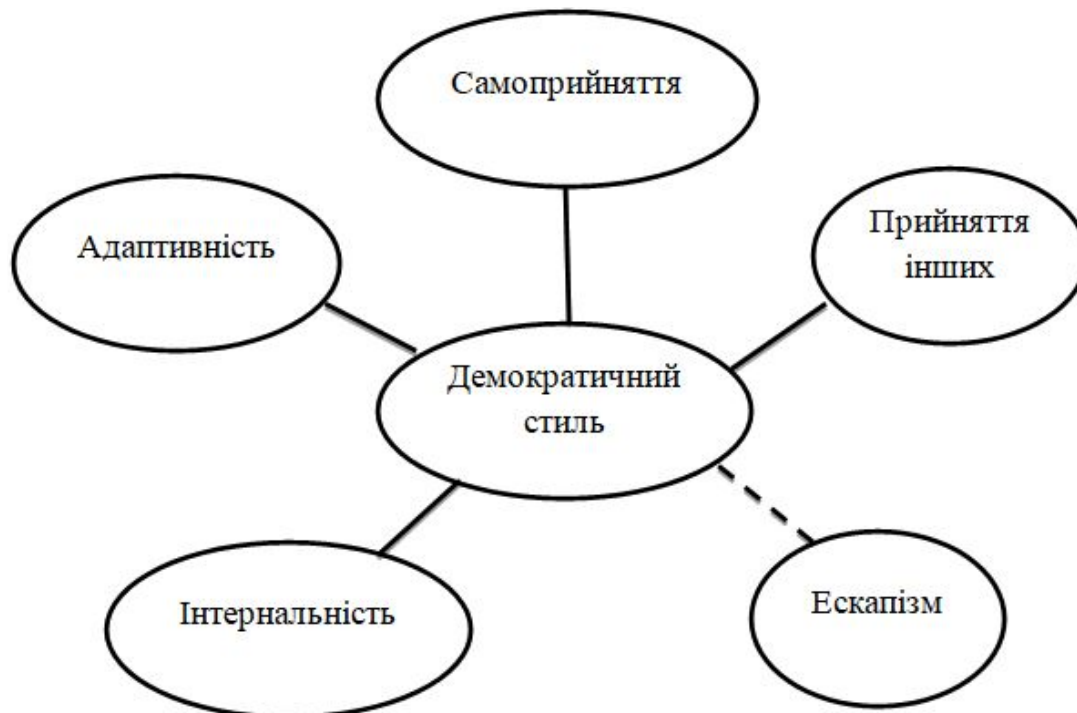


Рис. 3. Кореляційні зв'язки демократичного стилю керівництва із проявами соціально-психологічної адаптованості

та передбачає наявність розвинутих комунікативних й організаторських здібностей, а також здатність особистості до продуктивного врегулювання конфліктних ситуацій. Значущими передумовами реалізації демократичного стилю є також наявність певних індивідуально-психологічних особливостей, а саме проявів емоційно-вольової сфери, як-от здатність до емоційної стабільності, належного вольового самоконтролю та можливість проявляти сміливість й автономність у реалізації власних управлінських рішень, які часто можуть бути здійсненими навіть усупереч ustalеним нормам, традиціям і авторитетам.

На рівні соціально-психологічної адаптованості демократичний стиль керівництва передбачає здатність особистості до інтернальної поведінки, конструктивного врегулювання конфліктів і адаптованість до соціальних норм і вимог, а також високий рівень самоприйняття і прийняття інших людей. Зазначені закономірності дозволяють побудувати змістовне уявлення щодо психологічних чинників управлінської компетентності, зокрема, окреслити основні психологічні передумови реалізації демократичного стилю керівництва в діяльності керівників органів Національної поліції України.

Література:

1. Ануфрієв М. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей). Київ : МВС України ; КІВС, 2003. 80 с.
2. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід). Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.
3. Барко В.І. Модель особистості керівника органу внутрішніх справ: досягнення, проблеми, перспективи. *Вісник Академії управління МВС*. 2009. № 3. С. 143–155.
4. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України : дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
5. Ірхін Ю.Б. Професіограма керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ : практичний посібник. Київ : Київський національний університет внутрішніх справ ; ДП «Друкарня МВС», 2007. 35 с.
6. Кобера А.В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. Київ, 2008. 16 с.

Sadakliieva E. V. Psychological factors for realization of democratic management style of the heads of the National police of Ukraine

The research paper deals with the scientific analysis of the phenomenon of managerial competence of an individual, namely the identification of the psychological factors of the realization of the democratic management style in the activities of the heads of the National Police. In particular, the research paper presents the results of empirical research, namely, the relationship of democratic style of management with various manifestations of socio-psychological adaptability, communicative and organizational skills, as well as individual and psychological peculiarities of the heads.

The psychodiagnostic basis of the study consists of 5 methods: "Diagnosing of Management Styles" (A. Zhuravlov), "Diagnosing of Communicative and Organizational Skills" (KOZ-2) (V. Syniavskiy, B. Fedoryshyn), "Types of Behaviour in the Conflict" (K. Thomas), Polyfactor Method of R. Cattell (Form C), Method of Socio-Psychological Adaptation (K. Rogers, R. Dymond). According to empirical research, a democratic management style is negatively related to other management styles and involves the development of advanced communicative and organizational capabilities, as well as giving preference to resolving conflicts through cooperation.

At the level of individual psychological peculiarities, the implementation of a democratic management style includes the ability of an individual to emotional stability, developed volitional self-control, as well as the ability to demonstrate autonomy and courage in implementing managerial decisions. In the context of the socio-psychological adaptability of an individual, this management style involves a high level of internality, adaptability, self-acceptance and acceptance of other people, which are important prerequisites for the realization of a democratic management style.

Consequently, the important personal factors of realization of the democratic management style in professional activities is the developed ability to emotional and voluntary self-regulation, communicative and organizational skills, as well as the maturity of personal identity, which involves internal readiness for the adoption of autonomous administrative decisions. Thus, the actualization of the professional and personal potential of the heads of the National Police of Ukraine is an important prerequisite for realization of a democratic management style.

Key words: *managerial competence, democratic management style, individual psychological peculiarities, communicative and organizational skills, social and psychological adaptability.*