

ПСИХОЛОГІЧЕСКІЕ НАУКИ

УДК 159.923

Boiko-Buzyl Y.Y.

*Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Docent,
deputy head of the psychological support research laboratory
State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*

PSYCHOLOGICAL MONITORING OF MANAGERIAL ACTIVITY OF HEADS OF AGENCIES AND DEPARTMENTS OF MIA OF UKRAINE

Бойко-Бузьль Юлія Юрійвна

*кандидат психологічних наук, доцент,
заступник завідувача науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ МОНІТОРИНГ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ

Summary. The represented article is devoted to the issue of psychological monitoring of occupational managerial activity of heads of agencies and departments of MIA of Ukraine as an important vector for the law enforcement system reformation. A general analysis of the monitoring notion has been provided, its psychological essence and content has been focused. Types of monitoring have been clarified, key moments for creation a program of its conducting have been defined. Conducting stages and monitoring levels have been explained. The attention has been drawn for possibilities of application and prospects of implementation for a tool of psychological monitoring of activities and personalities of managers of the system of MIA of Ukraine.

Анотація. Запропонована стаття присвячена проблемі психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України, як важливого вектору реформування правоохоронної системи. Подано загальний аналіз поняття моніторингу, акцентовано на його психологічній суті та змісті. Розкрито види моніторингу, окреслено ключові моменти складання програми його проведення. Роз'яснено етапи проведення та рівні моніторингу. Звернено увагу на можливості застосування та перспективи впровадження інструменту психологічного моніторингу діяльності та особистості менеджерів системи МВС України.

Keywords: monitoring, tpersonality, activity, head, MIA of Ukraine.

Ключові слова: моніторинг, особистість, діяльність, керівник, МВС України.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні, за прикладом успішних європейських країн, триває процес реформування правоохоронної системи, де, працівник органів і підрозділів МВС України є фахівцем своєї справи, а його керівник – високопрофесійним менеджером, які обидва, відповідно до своїх службових обов'язків, стоять на варті безпеки та спокою нашої країни.

Нині, державна політика в повному обсязі орієнтована на розроблення механізмів залучення до роботи висококваліфікованих фахівців; відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад; посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності; впровадження сучасних технологій управління персоналом; підготовку та професійний розвиток вищих керівних кадрів (згідно Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року, № 45/2012).

Відтак, виникає гостра необхідність у створенні об'єктивного інструменту системи

оцінки ефективності професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України, як основоположної ланки імплементації засадничих принципів демократії і гуманізму, компетентності та професіоналізму. Саме моніторинг, як якісно нова система глибокого оцінювання, є запорукою успішного вирішення окресленої проблематики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Проблема використання моніторингу саме для психологічного забезпечення професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України тільки розпочала привертати прискіпливу увагу науковців. Нині, існують поодинокі роботи щодо моніторингу професійно важливих якостей перемінного особового складу закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України (І. Воробійова, Я. Мацегора), компетентностей особового складу системи МВС України (Р. Перкатий), успішності професійного становлення командира (А. Жегайло, В. Пасічник), підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників правоохоронних органів (В. Журавльов)

тощо.

Моніторинг, як теоретико-прикладний метод оцінки досліджуваних явищ, нині широко використовується представниками різних наукових галузей, педагогами, соціологами, психологами тощо. Серед найбільш ґрунтовних слід назвати роботи І. Арона, І. Булах, В. Бодрова, І. Герасимова, Л. Гриневич, А. Жегайло, Б. Житник, Е. Зеєра, Г. Красильникової, А. Орлова, Г. Репкіної, Н. Талізіної, О. Юдіної та ін. Однак, використання моніторингу лише набирає своїх обертів, особливо, що стосується соціально-психологічних напрямків, зокрема управлінської діяльності, тому велика кількість його аспектів ще досі знаходяться поза увагою дослідників.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведення моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України є одним із важливих завдань реформування правоохоронної системи України. Позаяк, дані моніторингу сприятимуть не лише вивченню особливостей професійної управлінської діяльності та особистості керівника, але й подальшому оперативному реагуванню на виявлені проблеми. Зазначене, у свою чергу, дозволить підвищити якість виконання службових завдань та позитивно вплине на забезпечення професійної діяльності управлінців органів і підрозділів МВС України та їх підпорядкованого особового складу. Відтак, **ціль** представленої статті – проаналізувати особливості та визначити можливості психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до «Методології та методики проведення моніторингу реалізації Національної стратегії сфері прав людини до 2020 року та плану дій з її реалізації» затвердженої Наказом Міністерства юстиції України від 21 листопада 2018 року № 3745/5, «моніторинг – це систематичний збір та аналіз координуючим органом відповідної інформації, з метою забезпечення своєчасного та належного втручання задля досягнення очікуваного результату та стратегічної мети». Моніторинг є нічим іншим як оцінкою.

Сучасне розуміння поняття моніторингу з'явилося нещодавно. Дослідниця Г. Красильникова [3, с. 261–262] з'ясувала, що насправді поняття «моніторинг» є результатом транстермінологізації, а саме переходу терміну зі сфери охорони навколишнього середовища до сучасного його наукового використання. Від початку «моніторинг» тлумачився як: 1) військовий корабель особливої конструкції, від найменування американського броньованого корабля «Монітор», побудованого федеральним урядом США у 1961–1962 р. р. для участі у громадянській війні; 2) устрій для гідравлічних гірничих робіт, саме розмивання рихлих порід. На пострадянському просторі поняття моніторингу з'явилося після чорнобильської катастрофи, як система

відслідковування стану здоров'я дітей Чорнобиля. Далі поняття поширилося завдяки дослідженням світових тенденцій та інтеграційним процесам у рамках Європейського простору вищої освіти.

Поняття моніторинг походить від лат. monitor (нагадувати, наглядати) та англ. monitoring (контроль, спостереження) та означає: 1) спостереження за станом оточуючого середовища з метою контролю, оцінки, прогнозу стану та охорони; 2) постійне спостереження за певним процесом [2, С. 444]. Синонімами слова моніторинг є слідування, спостереження, відслідковування [3, с. 263].

Моніторинг, як процес, дає можливість виміру та оцінки його результатів, а також кількісних та якісних перетворень об'єктів, а саме певної діяльності та її учасників. Він передбачає регулярне спостереження за об'єктом дослідження, задля порівняння його із розробленим стандартом [5, С. 139] та попередньо визначеними показниками, з метою сприяння вчасному виробленню рішень, забезпечення підзвітності, подальшому врахуванню та усуненню дискусійних моментів. Саме здійснення моніторингу дозволяє акумулювати необхідну для оцінювання інформацію [1, С. 20].

Моніторинг забезпечує інформацією необхідною для: аналізу ситуації; визначення проблеми та знаходження рішень; дотримування плану діяльності; вимірювання прогресу у виконанні поставлених задач та формулюванні / перегляді майбутніх цілей та задач; прийнятті рішень про ресурси [4, С. 53].

За своєю суттю, моніторинг є як процесом так і технологією. Моніторинг як процес, передбачає відстеження стану об'єкта (системи або складного явища) за допомогою збору даних, що представляють собою сукупність певних ключових показників, де в якості об'єкта або системи можуть виступати різні явища, зокрема психологічної реальності. Моніторинг як технологія, вбачається дієвою на узагальненому рівні, і в цілому її структурні елементи будуть постійні і практично незмінні при зміні об'єкта моніторингу, хоча змістовно дана технологія буде варіативна, а досліджувані критерії будуть змінюватися та мати в кожному випадку свої особливості [6, с. 172].

В залежності від мети моніторингу розрізняють його види [5, С. 139]:

- пролонгований передбачає багаторазовий збір інформації протягом тривалого часу;
- констатуючий обумовлює обстеження, з метою виявлення та опису об'єкта дослідження;
- діагностуючий, тобто обстеження спрямоване на встановлення причин визначеного стану проблеми;
- прогнозуючий, який спрямований на формулювання прогнозу результативності або ефективності процесу.

Обов'язковою умовою проведення моніторингу є наявність відповідної програми, в процесі складання якої визначаються: об'єкти

моніторингу, його цільова група, мета та завдання, методи та методики, статус моніторингу (наприклад, первинний, корекційний тощо). Варто звернути увагу, що якість моніторингу залежить від чіткості сформульованих критеріїв, визначення існуючих ризиків (можливість виникнення некерованих впливів зовнішнього середовища), строків проведення тощо. За результатами моніторингу складається звіт та надаються відповідні рекомендації [7, с. 304].

Моніторинг професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України розуміємо як інформаційну систему відстеження особливостей професійної управлінської діяльності. Інформування передбачає збирання, обробку та використання отриманої бази даних, в свою чергу відстеження – їх фіксацію, порівняння та ідентифікацію.

Враховуючи те, що в процесі виконання професійної управлінської діяльності керівниками, відбувається їх професійне становлення, яке нерозривно пов'язане з їхнім особистісним становленням. Та беручи до уваги розуміння професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України як системи діяльнісно-особистісного переходу на шляху до управлінсько-професійного акме. Де, професійне та особистісне становлення є системою діалектичної єдності діяльності та особистості в процесі їхнього поетапного кристалізованого переходу в професійну управлінську діяльність та особистість професіонала управління на шляху до акме. Ми переконані, що моніторингу має підлягати блок професійного становлення, який включає в себе такі компоненти:

- активність як комплекс діяльнісно-орієнтованої позиції керівника до здійснення професійної управлінської діяльності;
- поведінка як сукупність прийомів соціальної взаємодії керівника;
- праця, яка спрямована на керівництво підпорядкованим особовим складом та прийняття управлінського рішення;
- спілкування як узгодження відношень в професійній діяльності, яка включає взаємодію та впорядкованість цих відношень в професійній діяльності.

Що стосується особистісного блоку професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (компоненти: спрямованість, здібності, характер та рефлексія), він має підлягати лише психологічному супроводженню, оскільки мова йде про сприяння цілісності психіки керівника, сутність якого буде представлено в подальших дослідженнях.

Повертаючись до психологічних особливостей організації та проведення моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України, ми переконані, що моніторинг варто проводити в кілька етапів та обов'язково на різних рівнях.

До етапів моніторингу відносимо:

– попередній, на якому відбувається підготовка до моніторингу, визначаються мета та період проведення, виокремлюються досліджувані об'єкти, добирається відповідний діагностичний інструментарій;

– основний (робочий), на якому відбувається збір даних та кількісна і якісна обробка результатів;

– заключний, в ході якого систематизуються та аналізуються отримані результати дослідження, формуються висновки та приймаються відповідні рішення щодо необхідності подальшого впливу.

Відповідно до Закону України «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України» до його загальної структури входять: Міністерство внутрішніх справ України, як центральний орган управління; головні управління, управління Міністерства внутрішніх справ України в областях, місті Києві; міські, районні управління та відділи, лінійні управління, відділи, відділення, пункти; підрозділи; оперативно-територіальні об'єднання, з'єднання, військові частини і підрозділи, вищі навчальні заклади, навчальні військові частини (центри), бази, установи та заклади, що не входять до складу оперативно-територіальних об'єднань Національної гвардії України; навчальні заклади, науково-дослідні установи, підприємства та установи забезпечення. Відповідно, професійна управлінська діяльність керівників органів і підрозділів МВС України середнього, старшого і вищого начальницького складу повинна вивчатися на усіх рівнях, особливо на локальному. Саме локальний моніторинг дозволяє аналізувати ситуацію в конкретному підрозділі та щодо ефективності професійної управлінської діяльності конкретного управління.

Відверто зазначимо, що оцінка ефективності професійної управлінської діяльності керівника – це справа досить суб'єктивна. На жаль, але нині відсутні методичні розробки об'єктивної оцінки діяльності керівника.

Науковці сфери управління в системі МВС України, методи оцінки керівників розділяють на три групи [9, с. 271]:

1) методи якісної оцінки, пов'язані з вивченням біографічних даних, усних і письмових характеристик, найбільш важливих досягнень і недоліків у роботі;

2) методи кількісних показників, коли в основі оцінки лежить тільки статистика, наприклад відсоток розкриття злочинів, показники, що характеризують якість слідства і продуктивність праці слідчих, стан злочинності, тощо. Це оцінка за балами, графіками, коефіцієнтами;

3) комбіновані методи, які полягають у використанні обох згаданих методів одночасно. Це сумарні оцінки, результати тестування і опитування, анкетування.

В цілому, до методів психологічного моніторингу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України варто віднести наступні: метод стандартних оцінок

(керівник заповнює спеціальну форму, що характеризує кожний аспект його роботи); метод анкет; метод вимушеного вибору (обирають найбільш характерну рису з заданого набору, як то досвід, вміння планувати, спостережливість тощо); описовий метод; метод вирішальної ситуації; метод шкали догляду за поведінкою; метод шкали рейтингів поведінкових настанов; метод комітетів; метод інтерв'ю оцінки; метод моделювання ситуації (створення штучних але близьких до реальних ситуацій та аналіз поведінки у них); метод групових дискусій (обговорення проблеми разом з іншими людьми, дискусія записується, а потім аналізується експертом); метод інтерв'ювання тощо. Окреслені методи успішно зарекомендували себе в оцінці професійної управлінської діяльності керівників освітніх закладів [8, с. 231], що доводить можливість їх застосування щодо керівників органів і підрозділів МВС України.

За результатами моніторингу формується відповідний звіт та складаються індивідуальні рекомендації щодо особливостей професійної управлінської діяльності керівника органів і підрозділів МВС України. Надалі, на основі отриманих результатів можуть проводитись як коригувальні (усунення виявлених проблем та недоліків) так і попереджувальні (попередження потенційно можливих невідповідностей) заходи. Тому, моніторинг професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України є виключно психологічним, оскільки об'єктом дослідження виступає особистість керівника та його діяльність.

Ми переконані, що проведення психологічного моніторингу управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України варто здійснювати за допомогою автоматизованої діагностичної процедури, яка має працювати у режимах «обстежуваний» та «психолог». Режим «обстежуваний» призначений для проведення автоматизованого тестування осіб, які проходять обстеження, режим «психолог» дає можливість доступу до отриманих даних та здійснення необхідних операцій з ними. Наразі, фахівцями Державного науково-дослідженого інституту внутрішніх справ МВС України здійснюються розробка науково-дослідної роботи відповідно до заявленої тематики.

Висновки. Психологічний моніторинг професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України дасть можливість оптимізувати службу діяльність,

забезпечити психологічний супровід, оцінити психологічні зміни, попередити професійну деформацію, допомогти у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату серед очолюваних колективів, налагодженні комунікації та сприятимуть подальшій аналітичній і проектній діяльності щодо психологічного забезпечення системи МВС України. **Перспективи подальших досліджень** вбачаємо в розробці програми психологічного супроводу професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України.

Список літератури:

1. Горошко А., Нарчинська Т., Озимок І., Тарнай В. Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. Київ: Українська асоціація оцінювання, 2014. 32 с.
2. Егорова Т.В. Словарь иностранных слов современного русского языка. Москва: «Аделант», 2014. 800 с.
3. Красильникова Г.В. Контент-аналіз поняття «моніторинг». Педагогічний дискурс. 2013. Вип. 14. С. 261–266.
4. Купрій В., Паливода Л. Громадська експертиза та громадський моніторинг діяльності органів влади : навчальний посібник. Київ: Макрос, 2011. 200 с.
5. Перкатий Р.М. Система моніторингу рівня сформованості самоосвітньої компетентності майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 34. С. 138–142.
6. Темняткина О.В. Моніторинг качества среднего профессионального образования в соответствии с компонентами деятельности. В мире научных открытий. 2015. № 10 (70). С. 171–183.
7. Тітова Т.Є., Крикля К.П. Можливості використання моніторингу в роботі психологічної служби вишу. Психологія і особистість. 2017. № 2 (12). С. 302–309.
8. Торган М.М. Аналіз сучасних підходів до моніторингу управлінської діяльності керівників навчальних закладів. Теорія та практика державного управління. 2013. Вип. 4. С. 230–235.
9. Управління органами Національної поліції України: підручник. За заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В.В. Сокурєнка. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.