

И. Б. Гайворонская

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОВД

*Работа представлена кафедрой юридической психологии
Санкт-Петербургского университета МВД России.*

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент М. В. Пряхина

В статье описывается разработанная автором комплексная методика оценки эффективности деятельности руководителей ОВД. В ходе исследования выделены значимые социально-демографические и социально-психологические особенности личности эффективных руководителей ОВД. На основе этих данных предложена технология психологического прогнозирования эффективности управленческой деятельности сотрудников ОВД, выдвигаемых и назначаемых на руководящие должности.

The article presents a technique of work efficiency estimation among executives of internal affairs departments developed by the author. As a result of the research, significant social-demographic and social-psychological features of successful executives of internal affairs departments are distinguished. The author proposes a formula for psychological forecasting of management activity efficiency among employees of internal affairs departments, who are promoted to executive posts.

Среди различных направлений совершенствования правоохранительной системы важное место занимает организация научных исследований в области управления. Современные изменения в системе МВД России определили объективную потребность в совершенствовании форм и методов руководства органами, подразделениями и учреждениями внутренних дел. Достижение высокого уровня результативности оперативно-служебной деятельности возможно только при эффективном управлении, осуществляемом руководителями всех уровней.

Следует заметить, что разработка и реализация этого направления могут принести реальные позитивные результаты только в том случае, если в правоохранительной системе на руководящие должности будут назначаться профессионалы. Необходимо ориентировать систему на подготовку и использование руководителей-профессионалов высокого уровня. В связи с этим большое теоретическое и практиче-

ское значение имеет научная разработка алгоритма оценки и прогноза эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД.

В психологии менеджмента существует множество подходов к определению нормативной модели эффективного руководителя, которые можно объединить в три основные группы: функциональный, личностный и ситуационный.

Функциональный подход предполагает оценку эффективности деятельности руководителя через выполнение управленческих функций. При этом под функцией понимается совокупность однородных задач, решение которых необходимо для обеспечения нормальной жизнедеятельности системы¹. Как правило, развернутые перечни функций не имеют принципиальных различий между собой. Обобщая перечни функций руководителя, выделяемые в работах А. Файоля, И. П. Волкова, Е. С. Кузьмина, Ю. Н. Емельянова, Г. Купца, С. О. Доннела и многих других, можно выделить основ-

ные, отражающие структуру и специфику профессиональной деятельности руководителя: креативные функции в познавательной деятельности, функции прогноза, проектирования, коммуникативно-информационные, мотивационные, организационные, обучения, развития, оценки, контроля и коррекции. При проведении процедур профессионального отбора руководителей с позиций функционального подхода оценивается готовность претендентов эффективно выполнять именно те функции, которые являются характерными для структуры управленческой деятельности.

Личностный подход основывается на допущении, что эффективная управленческая деятельность связана с наличием у руководителя некоторых особых личностных черт. Этот подход является наиболее разработанным в психологии и располагает значительным количеством эмпирических данных о связи между теми или иными личностными особенностями руководителя и эффективностью управления. Любопытны результаты крупных исследовательских проектов, направленных на установление качеств личности успешного руководителя. Так, в Институте прикладных исследований (США) в течение 10 лет проводилось изучение служебных карьер 1500 руководителей, по итогам которого были выделены следующие наиболее профессионально значимые личностные качества: выраженная способность к стратегическому планированию; принятие оптимальных и своевременных перспективных решений о выделении и распределении работников и ресурсов; стремление увеличить число своих обязанностей за счет расширения масштабов деятельности или в результате перехода на работу более высокого уровня; умение принимать решения творчески и рационально в условиях повышенного риска; исключительная уверенность в собственных силах; стремление иметь значительные права и нести большую ответственность; смелое принятие решений, требующих определен-

ных жертв; стремление к самообучению в контактах и общении; склонность к интуитивному предвидению и абстрактному анализу хода развития сложных процессов и критических ситуаций; отношение к работе как к главной ценности, в которую вкладываются все способности и силы; концентрация внимания на решении проблемы, а не на выявлении виновников; желание работать с подчиненными, которые не боятся риска и умеют принимать самостоятельные решения; личностное отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения. Приведенный перечень качеств опирается на культуру американского руководителя, в которой особо подчеркивается ценность индивидуализма. В отечественной психологии наряду с перечисленными качествами выделяются и другие, при этом подчеркиваются ценности коллективного порядка².

Представители *ситуационного (поведенческого) подхода*, не отрицая влияния личностных особенностей руководителя на эффективность управленческой деятельности и в определенной степени обогатив представления о профессионально значимых качествах личности руководителя, обратили внимание на то, что эффективное руководство может рассматриваться как функция управляемой группы и ситуации. При этом под ситуацией понимался комплекс объективных условий, межличностных отношений в группе, состояний объектов управления, которые в силу своей динамики требуют от успешного руководителя социально-направленного влияния его личностных качеств. Ситуационный подход ставит жесткие границы для руководителей, ориентированных на воспроизводство привычных образцов поведения, склонных к алгоритмизации, действиям по образцам с учетом поведения членов профессиональной группы.

Влияние всех представленных подходов к формированию требований к личности руководителя просматривается в моделях

различных управленческих культур, где в содержании требований к характеристикам руководителя отражаются функциональная структура его деятельности, требования к личностным особенностям, стилю руководства и диапазон специфических для профессиональной среды ситуаций.

Данная модель, на наш взгляд, позволяет комплексно решить проблему профессионального отбора менеджеров через установление соответствия личностных особенностей руководителя структуре и функциям деятельности, а также ситуационной специфике профессиональной среды.

Эта модель была использована нами для разработки алгоритма оценки и прогноза эффективности профессиональной деятельности руководителей ОВД.

В целях исследования нами был проведен анализ управленческой деятельности руководителей ОВД с точки зрения выделения в ней «сквозных» функций. Структура деятельности управленцев ОВД разного уровня такова: во-первых, он – координатор, связывающий группы людей и управляющий взаимодействием между ними; во-вторых, информатор, обеспечивающий прием, передачу и обработку различного рода информации; в-третьих, на руководителя ОВД возлагается обязанность, связанная с осуществлением контрольных функций деятельности подчиненных.

По данным психологического анализа, руководителю ОВД при осуществлении всех функций, соответствующих профессиональной деятельности, приходится принимать управленческие решения. Принятие управленческих решений является «сквозной» функцией, пронизывающей всю деятельность управленца, и их результаты могут служить одним из главных критериев оценки эффективности практической деятельности руководителей ОВД.³

В нашем исследовании мы оцениваем эффективность деятельности 110 руководителей ОВД.

Для оценки эффективности управленческой деятельности (ЭУД) мы предлагаем использовать комплексный метод, включающий в себя данные экспертного оценивания, результаты психодиагностического обследования и формально-количественные показатели деятельности вверенного подразделения за отчетный период.

Эффективность управленческой деятельности оценивалась нами с помощью формулы, используемой в психологии труда⁴:

$$ЭУД = \frac{ПВК \times \text{производительность} \times ЭУР}{\text{нервно-психические затраты}} \times K,$$

где K – некоторый коэффициент пропорциональности.

• ПВК – коэффициент, рассчитанный по результатам методики «Экспертная оценка профессионально важных качеств руководителя». По каждому руководителю рассчитывалась общая оценка ПВК на основе оценок пяти экспертов.

• Производительность – оценка показателей результатов деятельности руководителя подразделения за отчетный период, выставленная в соответствии с приказом МВД России «Организация и проведение инспектирования и контрольных проверок деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

• ЭУР – оценка эффективности управленческих решений руководителей ОВД.

• Нервно-психические затраты оценивались нами через показатель качества адаптации.

На основании полученных данных мы выделили группы руководителей ОВД с разной эффективностью управленческой деятельности. Были изучены особенности личности руководителей ОВД с разной эффективностью управленческой деятельности, что позволило в итоге разработать адекватный способ описания личности успешно работающего руководителя ОВД (эталонную модель). Личностные характеристики руководителей ОВД изучались с помощью следующего психодиагностичес-

кого инструментария: групповой оценки личности, методики «Анализ типовых управленческих ситуаций» (МАТУС), методики «Деловые ситуации» (адаптация этой методики для диагностических целей была проведена В. А. Сорокиным для оценки эмоционального поведения руководителя ОВД), методики «Самооценка стиля руководства», методики изучения ценностных ориентаций (адаптированная на кафедре социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета В. Н. Кунициной), методики исследования уровня субъективного контроля (УСК), Ненд-тест⁵.

Для оценки многомерной количественной характеристики влияния социально-психологических качеств руководителей правоохранительной системы на эффективность их деятельности были использованы факторный и регрессионный виды анализа⁶. Для факторизации собранного материала был выбран метод выделения главных компонент. Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера позволил нам выделить системообразующие факторы высокой эффективности деятельности руководителей ОВД, среди которых в порядке значимости выделяются:

- *первый фактор* – профессионально важные качества (ПВК) личности, включающие в себя: познавательно-прогностические качества ($r = 0,916$), организаторские качества ($r = 0,899$), нравственно-ценностные ориентации ($r = 0,845$), коммуникативные качества ($r = 0,777$), эмоционально-волевые качества ($r = 0,650$);

- *второй фактор* – уровень субъективного контроля личности над разнообразными жизненными ситуациями. В него вошли показатели результатов исследования, полученные с помощью методики УСК: общая интернальность ($r = 0,912$), интернальность в области достижений ($r = 0,793$), интернальность в области семейных отношений ($r = 0,763$), интернальность в области неудач ($r = 0,739$), интернальность в области здоровья ($r = 0,526$), интерналь-

ность в области межличностных отношений ($r = 0,459$);

- *третий фактор* – уровень управленческого мышления во взаимосвязи с социально-демографическими характеристиками личности руководителей ОВД. В него вошли следующие показатели: возраст ($r = 0,858$), стаж службы в ОВД ($r = 0,853$), стаж в должности ($r = 0,638$) и УУМ ($r = 0,862$).

- *четвертый фактор* – поведенческие тенденции, связанные с желанием быть в центре событий Ex ($r = 0,799$), доминантностью в коммуникациях Agg ($r = 0,771$) и Dir ($r = 0,515$). Такие характеристики важны для сотрудников ОВД – «профессиональных коммуникаторов» для того, чтобы справиться с возможным агрессивным поведением со стороны асоциальных личностей;

- *пятый фактор* – фактор уверенности в себе, который включает показатели по Hand-тесту «Ten» ($r = -0,663$), показатели эмоционального реагирования в ситуации принятия управленческих решений с фиксацией на препятствиях OD ($r = -0,616$), а также уровень профессиональной адаптации ($r = 0,561$);

- *шестой фактор* – тип эмоционального реагирования руководителей в ситуации принятия управленческих решений, направленного на поиск конкретного выхода из ситуации NP ($r = 0,881$) с установкой на защиту собственной личности ED ($r = 0,859$). Согласно исследованиям Э. С. Чугуновой, реакции такого рода свойственны руководителям самоуверенным, реалистически настроенным, обладающим невысокой чувствительностью по отношению к окружающим.

Таким образом, описанную модель личности эффективного руководителя ОВД возможно рассматривать как эталонную, что позволяет прогнозировать эффективность управленческой деятельности сотрудников ОВД, выдвигаемых и назначаемых на руководящие должности.

В целях психологического прогнозирования эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД нами был использован метод множественной регрес-

сии, основанный на линейной многомерной функции, имеющей вид:

$$D = A_0 + A_i X_i + \dots + A_m X_m;$$

где D – диагностический критерий; A_0 – константа регрессионной функции; A_i, \dots, A_m – коэффициенты регрессионной функции; X_i, \dots, X_m – значения тестовых показателей.

В результате была получена регрессионная функция психологического прогноза эффективности управленческой деятельности, которая имеет следующий вид:

$$D = -4,361 + 1,066 X_1 + 2,090 X_2 + 4,991 X_3 + 0,047 X_4 + 0,262 X_5 + 0,465 X_6,$$

где X_1 – уровень развития коммуникативных качеств личности; X_2 – показатель нравственно-ценностной ориентации личности и ее мотивации; X_3 – уровень управленческого мышления; X_4 – тип эмоционального реагирования в ситуации принятия управленческих решений; X_5 – уровень социальной адаптации; X_6 – уровень профессиональной адаптации.

Полученные с помощью данного уравнения результаты позволяют сделать ряд выводов о профессиональной пригодности к управленческой деятельности сотрудника ОВД с указанием группы прогноза:

1 – рекомендуется в первую очередь (полностью соответствует требованиям управленческой деятельности);

2 – рекомендуется (в основном соответствует требованиям управленческой деятельности);

3 – рекомендуется условно (минимально соответствует требованиям управленческой деятельности);

4 – не рекомендуется (не соответствует требованиям управленческой деятельности).

Проведенное исследование показывает, что выдвижение и назначение на руководящие должности в системе МВД России целесообразно проводить с учетом изучения социально-психологических и социально-демографических характеристик будущих руководителей на основе предложенной нами технологии психологического прогнозирования эффективности управленческой деятельности.

Разработанная комплексная методика оценки эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД, включающая результаты тестового психодиагностического обследования, данные экспертных оценок и формально-количественные показатели деятельности подразделения за отчетный период, может быть использована при аттестации управленческих кадров в системе МВД России.

Описанные критерии психологического прогноза эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД могут быть взяты за основу при проведении профессионально-психологического отбора при выдвижении и назначении на руководящие должности, а также использоваться при решении задач профессионально-психологической подготовки и психологического сопровождения деятельности руководителей МВД России.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1986.

² Никифоров Г. С. Психология менеджмента. Харьков, 2002.

³ Сорокин В. А. Психологические основы принятия эффективности управленческих решений. Диссертация кандидата психологических наук. СПб., 2005.

⁴ Балин Н. Д. Системный анализ электрофизиологических показателей эффективности умственного труда: Дис. на соис. учен. степени канд. психол. наук. СПб., 1980.

⁵ Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Методическое пособие. М.: ГУК МВД России, 2003.

⁶ Наследов А. SPSS Компьютерный анализ данных в психологии и в социальных науках. СПб., 2005.