

Ю.Ю. Бойко-Бузиль

**ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
КЕРІВНИКА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ**

Статтю присвячено висвітленню питання професійно важливих якостей в рамках проблеми професіоналізму керівників правоохоронних органів України як основного суб'єкта управління діяльністю організації. Зокрема, наведено основні концептуальні засади розуміння професіоналізму як свідчення того, що якість праці, професійна компетентність та спроможність є визначальним чинником результативності та успішності функціонування керівної ланки правоохоронних органів України. Обґрунтовано особистісно-діяльнісну парадигму, компетентнісний та проактивний підходи, що обумовлюють ефективну індивідуальну професіоналізацію керівників правоохоронних органів України. Надано тлумачення професійно важливих якостей, розкрито головні якості сучасного керівника та окреслено вектори модусу професіоналізму керівників правоохоронних органів України.

Ключові слова: правоохоронна система, керівник, професіоналізм, професійно важливі якості, розвиток, становлення.

Актуальність та постановка проблеми. Сучасні пертурбації, що відбуваються в політичній, соціальній, духовній та інших сферах життя суспільства, потребують обов'язкового переформатування правоохоронної системи, оскільки в умовах загрози внутрішньому порядку та законності нашої держави на перший план виходить професіоналізм працівників правоохоронних органів України, особливо керівної її ланки. Непрофесіоналізм керівника правоохоронних органів, як і інших управлінців, призводить до втрат, особливо в кадровій політиці, нагнітає психологічний дискомфорт, напруженість стосунків, провокує конфліктні ситуації, а головне, перешкоджає виконанню професійно-функціональних обов'язків у повному обсязі.

Порушена проблема пов'язана з актуальними питаннями сьогодення, зокрема "Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки", схвалена указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012, "визначає мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика, серед яких: відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ" [8]. Таким чином, **мета статті** – на основі теоретико-емпіричних досліджень та чинного законодавства України проаналізувати професійно важливі якості керівника правоохоронних органів в контексті його професіоналізму.

Наукова новизна поданої статті полягає в тому, що на основі сучасних методів пізнання та з урахуванням новітніх досягнень психології як науки проведено авторське дослідження професійно важливих якостей керівної ланки правоохоронних органів України через призму її професіоналізму та професіоналізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ґрунтовні науково-теоретичні та організаційно-прикладні аспекти дослідження різних сторін професійної діяльності

© Ю.Ю. Бойко-Бузиль, 2014

кадрів правоохоронних органів України достатньо розроблені та висвітлені в роботах А. Авер'янова, В. Андросюка, О. Бандурки, Б. Гурне, С. Дубенко, О. Воронько, Л. Казміренко, М. Корольчука, О. Кудерміної, В. Медведєва, Є. Потапчука, О. Сафіна, В. Юсупова, Г. Юхновеця, С. Яковенка та ін. Найбільш вагомий внесок у розроблення теоретико-методологічних засад саме управління персоналом правоохоронних органів України зробили В. Барко, О. Тімченко, В. Лефтеров та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні в Україні до системи правоохоронних органів входять в себе міліція, податкова, спеціальна служба безпеки, прокуратура, а також війська спеціального призначення (прикордонні та внутрішні). Загальновизнаним є факт, що основним суб'єктом управління діяльністю будь-якої організації, у тому числі правоохоронних органів, є її керівник.

Як справедливо зазначає О.Ю. Підбуцький, діяльність керівника включає не лише управління підлеглими в процесі професійної діяльності та вирішення виробничих завдань. Рольова структура діяльності передбачає виконання керівником досить широкого кола дій і обов'язків, серед яких розроблення технологічних схем управління, підготовка і прийняття рішень, здійснення управлінських дій і взаємодія з підлеглими, формування мікросередовища, виконання безлічі додаткових операцій, супутніх управлінської діяльності [5, с. 317]. Тому налаштованість кадрової системи правоохоронних органів України на вирішення завдань професіоналізації, нарощування управлінського кадрового потенціалу великою мірою детермінуються усвідомленням значущості професіоналізму, його сутності та особливостей, інтеграції у професійну діяльність на різних етапах виконання професійних обов'язків. Професіоналізм працівників правоохоронних органів України є свідченням того, що якість праці, професійна компетентність та спроможність є визначальним чинником результативності, успішності їх функціонування.

Сучасні уявлення про професіоналізм керівної ланки повинні будуватися лише на засадах особистісно-діяльнісної парадигми, компетентнісного та проактивного підходів, які можуть дати поштовх до побудови ефективної індивідуальної професіоналізації в системі управління, зокрема кадрами правоохоронних органів України. Визначмо основні моменти зазначеної парадигми та підходів.

Зрозуміло, що особистісно-діяльнісний підхід виступає в єдності особистісного і діяльнісного компонентів; особистісний компонент передбачає врахування вікових, статевих, індивідуально-психологічних особливостей керівника правоохоронних органів. У свою чергу, ключовими моментами діяльнісного компонента є принципи єдності свідомості та діяльності, інтеріоризації-екстеріоризації й спрямованості на становлення та розвиток суб'єкта професійної діяльності.

Компетентнісний підхід акцентує увагу на формуванні загальної компетентності особистості, що є інтегрованою характеристикою здатності управлінця правоохоронних органів вирішувати проблеми в різних сферах та ситуаціях професійної діяльності на основі використання соціального досвіду, елементом якого є власний досвід.

Проактивний підхід є "цілеспрямованою роботою з працівниками та вплив на них у напрямі досягнення цілей організації, що ґрунтуються на засадах гуманістичної психології, планування життя, кар'єри й діяльності працівників; особистісному розвитку управлінців; використанні командної роботи й лідерства; оптимізації та системному підході до усіх компонентів циклу роботи з персоналом – професійного психологічного добору; мотивації та стимулювання роботи; особистісного розвитку, навчання та підвищення кваліфікації; кадрового моніторингу, налагодження ефективної системи міжособистісних стосунків" [1, с. 82].

Професіоналізм керівника правоохоронних органів України виявляється у вмілому використанні та ефективному застосуванні психологічних методів управління дорученим підрозділом; умінні генерувати незалежні та оригінальні ідеї; приймати самостійні й прогнозовані управлінські рішення; вдало управляти ситуацією, при цьому вирішуючи складні завдання в умовах неповної інформації; чітко та аргументовано доводити власну точку зору. Всі ці якості потребують серйозної підготовки в плані розвитку професійних здібностей та умінь. Відповідно, професіоналізм керівника правоохоронних органів виявляється в систематичному підвищенні власної кваліфікації, творчій активності, здатності продуктивно задовольняти зростаючі вимоги суспільства та державного устрою, в особистісно-професійному вдосконаленні, що включає компетенції самоосвіти, саморегулювання, самовиховання та саморозвитку.

Існуючі уявлення про професіоналізм відображають інтегративний характер цієї якості в координатах особистості, зануреної у професійну діяльність, і в координатах, власне, професійної діяльності, що обумовлено високим ступенем взаємозв'язку між цими складниками феномену професії. На цьому ґрунтується і базове визначення професіоналізму як характеристики працівника, який високою мірою відповідає вимогам професійної діяльності [7, с.5].

Доречно зауважити, що, як показують дослідження, до поняття “професіоналізм” є близькими, але не тотожними поняття “майстерність”, оскільки для досягнення майстерності необхідно мати індивідуально-типологічні особливості, затребувані в певній сфері діяльності. А. Деркач [4] зіставляє ознаки майстерності й професіоналізму і запропонував систему показників професіоналізму діяльності: висока ефективність діяльності; високий рівень кваліфікації й професійної компетентності; оптимальна інтенсивність і напруженість праці; висока точність і надійність діяльності; висока організованість; низька опосередкованість; креативність; можливість розвитку суб'єкта праці як особистості; спрямованість на досягнення соціально значущих цілей.

Виходячи з того, що в цілому під професіоналізмом розуміється високий рівень кваліфікації й професійної компетентності, висока підготовленість до виконання завдань професійної діяльності, можна зробити висновок про те, що високий рівень професіоналізму дозволяє людині досягти значних якісних і кількісних результатів фахової діяльності при менших витратах фізичних і розумових сил на основі використання раціональних прийомів виконання робочих завдань. Інакше кажучи, головним показником професіоналізму є досягнення значних кількісних і якісних результатів праці при менших витратах людських ресурсів, що може бути досягнуте на будь-якому етапі професійного становлення. Тому підвищення рівня професіоналізму керівників правоохоронних органів має бути спрямоване не стільки на компенсацію професійних знань або набуття нових, скільки на розвиток його особистості.

Оскільки управління для керівника правоохоронних органів України є основним видом його професійної діяльності, особливу увагу хотілося б звернути на те, що професіоналізм управлінця визначають його професійно важливі якості.

Звернімося до розуміння професійно важливих якостей різними науковцями, найчастіше дослідники їх визначають як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності й успішність її виконання (В. Шадріков); якості, які дозволяють людині найбільш ефективно реалізувати себе у конкретних видах трудової діяльності (С. Батишева); якості, які висуваються сучасним суспільством до фахівців даної професії, впливають на успішність діяльності, дають можливість найбільш ефективно реалізувати себе і розвиток яких забезпечує у подальшому високий рівень професійної діяльності (О. Шушеріна); функціональні якості і особистісні особливості людини, які сприяють успішному виконанню даної професійної діяльності (Є. Ільїн);

будь-які якості суб'єкта, які задіяні в процесі діяльності і забезпечують ефективність її виконання за параметрами продуктивності, якості праці і надійності (В. Дружинін); сукупність таких якостей фахівця, які сприяють успішному виконанню професійної діяльності, ефективного розв'язанню професійних завдань, особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню (М. Громкова); такі психофізіологічні якості людини, які необхідні для вирішення професійних завдань (С. Геллерштейн); стійкі, суттєві, рівноцінні якості, які можуть бути оцінені (О. Гура); індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно-заданому рівні (І. Алексєєва); індивідуальні особливості людини, які є умовою успішного опанування професії та професійної діяльності (О. Смирнова); ознаки особистості, які висуваються суспільством до фахівців тієї чи іншої професії, що впливають на успішність професійної діяльності, надають можливість розвитку творчого потенціалу, професійної самостійності, дозволяють ефективно реалізувати себе у професії (Я. Корякіна); атрибути особистості, які покликані забезпечити її успішний трудовий старт і високі виробничі показники (А. Каганов). Ми ж розуміємо професійно важливі якості як особистісні риси суб'єкта професійної діяльності, які забезпечують успішне її виконання та функціонування; абсолютно погоджуємося з Є.Климовим, який зазначає, що професійно-цінні якості не рядоположні, а утворюють дещо ціле - систему. Відповідно, система професійно важливих якостей керівника правоохоронних органів України містить: соціальну спрямованість професійної діяльності, компетентність, організаторські здібності, комунікативні вміння, емоційно-вольові риси, інтелектуальні властивості. Разом з тим, доцільно зазначити, що керівнику правоохоронних органів повинні бути притаманні управлінський підхід до справи; потреба та вміння управляти; бажання та прагнення вирішувати професійні завдання; швидко приймати управлінські рішення та бути впевненим в них; готовність до непередбачуваних та екстремальних ситуацій; вміння слухати та чути партнера по спілкуванню (підлеглого, ділового партнера, вище керівництво); вміння робити висновки.

Не слід залишати поза увагою результати анкетування, проведеного Б. Савченко [6], що дають можливість визначити головні якості сучасного керівника:

- компетентність, яка підкріплена досвідом роботи в тих галузях, які дійсно є підготовчими для зайняття конкретної посади;
- здатність виявляти і передбачати тенденції розвитку організації, організувати, координувати, спрямовувати і контролювати діяльність підлеглих;
- моральні достоїнства – чесність, порядність, скромність і простота, висока вимогливість до себе і до підлеглих, розвинене почуття обов'язку і відповідальності;
- єдність слова і справи, оперативність і гнучкість, уміння самостійно і своєчасно приймати ефективні рішення, ініціативно і наполегливо домагатися їх виконання;
- глибокі знання психології людини, вміння налагоджувати позитивний морально-психологічний клімат, формувати цілеспрямований колектив з високим творчим потенціалом;
- прагнення до аргументованого розподілу функцій між співробітниками, об'єктивна оцінка результатів своєї діяльності і підлеглих;
- справедливість у взаєминах з підлеглими, здатність завойовувати їхню довіру і симпатію, налагоджувати в колективі умови для високопродуктивної роботи;
- уміння організовувати свою роботу, розподіляти час на виконання перспективних і поточних завдань, створювати умови для спокійної роботи підлеглих;

• виявляти турботу до повсякденних потреб колективу і окремих його працівників, підтримувати їх здоров'я і працездатність.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Процес становлення та розвитку професіоналізму керівника правоохоронних органів України повинен передбачати такі вектори його модусу: подальше вдосконалення нормативної бази щодо підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів; постійний моніторинг стану професійної компетентності управлінців та кадрового забезпечення; розробку програм та стратегій становлення та формування кадрового потенціалу правоохоронної системи; опрацювання та розвиток компетентнісних вимог професійного добору й психологічного супроводження керівної ланки; координацію діяльності державних органів влади щодо забезпечення професіоналізації правоохоронних органів. Професіоналізм керівника правоохоронних органів України забезпечує успішне виконання ним функціональних обов'язків та обумовлюється професійно важливими якостями його особистості, тому перспективи подальших розробок вбачаємо у дослідженні особливостей професійно важливих якостей працівників, розгалуженої системи державних правоохоронних органів України.

Список літератури: 1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. – К., 2003. – 448 с. 2. Бояревич М.Л., Євтушенко О.Н. Основи формування особистості керівника-лідера в органах державної влади та місцевого самоврядування // Державне управління. Політологія. - Вип. 117. - Т. 130. – 2010. 3. Бутко М.П., Скрипка В.Н. Професіоналізація державної служби – регіональний зріз / Вісн. Черніг. держ. технол. ун-ту. Серія “Економічні науки”. – Чернігів: ЧДТУ, 2011. – № 3 (52). – 387 с. 4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. – 752 с. 5. Підбуцький О.Ю. Структура професіоналізму керівника // Междунар. науч. конф. MicroCAD: Секція №20 Управління соціальними системами і підготовка кадрів. – НТУ “ХПИ”, 2012. 6. Савченко Б.Г. Соціологічне дослідження управління персоналом державних службовців // Актуальні проблеми державного управління. № 1 (12). – Харків: ХарПІ УАДУ / голов. ред. Г. І. Мостовий; ред. и предисл. В.Д. Гончаренко [та ін.], 2002. – С. 68-73. 7. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання: наук. розробка / Л. Г. Штика, Л. М. Гогіна, І. І. Нинюк та ін. – К.: НАДУ, 2009. – 40 с. 8. Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 “Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки”.

Bibliography (transliterated): 1. Barko V.I. Psihologija upravlinnja personalom organiv vnutrishnih sprav (proaktivnij pidhid): Monografija. – K., 2003. – 448 s. 2. Bojarevich M.L., Єvtushenko O.N. Osnovi formuvannja osobistosti kerivnika-lidera v organah derzhavnoї vladi ta misceвого samovrjaduvannja // Derzhavne upravlinnja. Politologija. - Vip. 117. - T. 130. – 2010. 3. Butko M.P., Skripka V.N. Profesionalizacija derzhavnoї sluzhbi – regional'nij zriz / Visn. Chernig. derzh. tehnol. un-tu. Serija “Ekonomichni nauki”. – Chernigiv: ChDTU, 2011. – № 3 (52). – 387 s. 4. Derkach A.A. Akmeologicheskie osnovy razvitija professionala. – M.: Izd-vo Mosk. psihologo-social'nogo in-ta; Voronezh: NPO MODJeK, 2004. – 752 s. 5. Pidbuc'kij O.Ju. Struktura profesionalizmu kerivnika // Mezhdunar. nauch. konf. MicroCAD: Sekcija №20 Upravlinnja social'nimi sistemami i pidgotovka kadriv. – NTU “HPI”, 2012. 6. Savchenko B.G. Sociologichne doslidzhennja upravlinnja personalom derzhavnih sluzhbovciv // Aktual'ni problemi derzhavnogo upravlinnja. № 1 (12). – Harkiv: HarPI UADU / glav. red. G. I. Mostovij; red. i predisl. V.D. Goncharenko [ta in.], 2002. – S. 68-73. 7. Suchasna koncepcija profesionalizmu v publiclnomu upravlinni ta pidhodi do jogo

УДК 159.9:658.3.07(007.51)

Ю.Ю. Бойко-Бузыль

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ
ОРГАНОВ УКРАИНЫ**

Статья посвящена освещению вопроса профессионально важных качеств в рамках проблемы профессионализма руководителей правоохранительных органов Украины как основного субъекта управления деятельностью организации. В частности, представлены основные концептуальные принципы понимания профессионализма как свидетельства того, что качество труда, профессиональная компетентность и возможность выступают определяющим фактором результативности и успеваемости функционирования руководящего звена правоохранительных органов Украины. Обоснованы личностно-деятельностная парадигма, компетентностный и проактивный подходы, которые обуславливают эффективную индивидуальную профессионализацию руководителей правоохранительных органов Украины. Представлено толкование профессионально важных качеств, раскрыты главные качества современного руководителя и очерчены векторы модуса профессионализма руководителей правоохранительных органов Украины.

Ключевые слова: правоохранительная система, руководитель, профессионализм, профессионально важные качества, развитие, становление.

UDC 159.9:658.3.07(007.51)

Y.Y. Boyko-Buzyl

**PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES IN CONTEXT OF
PROFESSIONALISM OF LEADER OF LAW ENFORCEMENT AUTHORITIES OF
UKRAINE**

The article is devoted illumination of question professionally important qualities within the framework of problem of professionalism of leaders of law enforcement authorities of Ukraine, as a basic subject of management of organization in connection with the necessity of increase of administrative skilled potential activity. In particular, basic conceptual principles of understanding of professionalism are presented as certificates of that quality of labour, professional competence and possibility, come forward the determinative of effectiveness and progress of functioning of leading link of law enforcement authorities of Ukraine. Grounded, kompetentnisniy and proaktivniy approaches which stipulate an personal and deyatelnostnuyu paradigm effective individual profesionalizaciyu of leaders of law enforcement authorities of Ukraine. Interpretation is given professionally important qualities, main qualities of modern leader and outlined vectors of modusu of professionalism of leaders of law enforcement authorities of Ukraine are exposed through development and forming of them professionally important qualities.

Keywords: law-enforcement system, leader, professionalism, professionally important qualities, development, becoming.

Стаття надійшла до редакційної колегії 09.05.2014