

УДК 159.9:351.74

DOI 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4).3.390-395

ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА РЕУТОВА,
старший инспектор по особым поручениям
отдела организации психологической работы
управления организации морально-психологического обеспечения,
Департамент государственной службы и кадров МВД России,
г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: valreu@mail.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ С ЛИЧНОСТНЫМИ КАЧЕСТВАМИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Для цитирования

Реутова, В. И. Взаимосвязь управленческих компетенций с личностными качествами руководителей органов внутренних дел / В. И. Реутова // Человек: преступление и наказание. – 2019. – Т. 27(1–4), № 3. – С. 390–395. – DOI : 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4).3.390-395.

Аннотация. В статье представлены результаты исследования взаимосвязи личных качеств и управленческих компетенций в структуре профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел, которое было проведено среди руководителей территориальных органов внутренних дел в возрасте от 32 до 48 лет, имеющих стаж работы в правоохранительных органах от 10 до 16 лет. В качестве методов исследования использовались тестирование, уровневый и корреляционный анализ, метод описательной статистики. В процессе сбора данных применялись методика К. Л. Вилсона «Цикл управленческих умений» с целью диагностики управленческих компетенций руководителей, методика CPI для диагностики личных качеств руководителей. Анализ результатов исследования включал в себя оценку профиля управленческих компетенций, профиля личных качеств, взаимосвязи управленческих компетенций и личных качеств руководителей исследуемой группы. Полученные результаты позволили выявить слабые стороны личных качеств и управленческих компетенций руководителей исследуемой группы. В качестве основного вывода исследования отмечено, что оценка степени сформированности управленческой компетентности во взаимосвязи с оценкой личных и деловых качеств руководителей органов внутренних дел является необходимой для прогноза профессиональной успешности и может рассматриваться в качестве критериальной оценки различия успешных и неуспешных руководителей в процессе расстановки и формирования кадрового резерва руководителей правоохранительных органов.

© Реутова В. И., 2019



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Ключевые слова: органы внутренних дел, управленческие компетенции, методика К. Л. Вилсона, методика CPI, формирование кадрового резерва.

Введение

Современный этап психологического обеспечения правоохранительных органов характеризуется потребностью в повышении эффективности кадровой диагностики, в решении задач прогнозирования успешности управленческих кадров. Решение данной проблемы осуществляется в контексте научно-теоретического и методического осмысления диагностико-прогностических критериев успешности руководителей в процессе профессионального психологического отбора кандидатов на руководящие должности. Прогноз в психодиагностической деятельности должен быть основан на надежных и валидных диагностико-прогностических критериях успешности управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел (ОВД), что делает актуальным проблему разработки моделей профессионально успешных руководителей ОВД.

Наиболее распространенным подходом к оценке успешности управленческой деятельности руководителей является коллекционный, в основе которого лежит совокупность профессионально важных качеств личности руководителя, которые в нормативно-правовых документах определяются как деловые и личные качества руководителя. Под профессионально важными качествами руководителя понимают «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения» [9, с. 65].

Специфику проявления деловых и личных качеств руководителей определяют функции управленческой деятельности, поэтому необходимо раскрыть основные подходы к функциональной структуре управленческой деятельности руководителя. В функциональной модели управления Й. Кхола выделены управленческие решения – управленческие действия [5], согласно социально-психологическому подходу Т. Ю. Базаровым разработаны модели личности руководителя и определены функционально-ролевые качества [2, с. 37], А. В. Петров проанализировал понятия «выработка и принятие решений», «контроль за исполнением» [7], представленная Г. Минцбергом модель содержит взаимосвязанные группы ролей руководителя: межличностные, информационные и решающие. Последние включают в себя инициирование, планирование прогрессивных изменений ситуации, которые осуществляет сам руководитель или делегирует [6, с. 211]. Д. Клиланд, В. Кинг выделили функции планирования, организации и контроля [4], К. Л. Вилсон – умение управлять людьми и умение достигать рабочей цели. Таким образом, уровень управленческих решений, определяющих взаимодействие «средства – результаты», планирования, организации и контроля являются диагностическими показателями профессиональной успешности руководителей ОВД.

В последнее время в рамках функционального подхода широкое развитие получил компетентностный подход, который предполагает оценку и прогноз успешности руководителя ОВД через сравнение результативности, качества и сложности выполненного труда с эталонными характеристиками должности руководителя. Э. Ф. Зеер трактует компетентность как «глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков; компетенция – способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках своей компетентности» [3, с. 27]. Исходя из компетентностно-

ориентированной модели руководителя успешность руководителя ОВД непосредственно определяется «наличием и уровнем сформированности многоплановой системы компетенций, личностно-профессиональных качеств, ведущую роль среди которых играет управленческая компетентность» [8, с. 9]. Управленческая компетентность отражает организаторские способности, ответственность, силу убеждения, авторитет и поведение руководителя [1], систему «внутренних ресурсов руководителя, необходимых для организации эффективного руководства подчиненным подразделением; доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей» [10, с. 158]. Таким образом, с позиции представленных теоретических подходов деловые и личные качества руководителя и управленческая компетентность являются ведущими показателями при оценке и прогнозе успешности управленческой деятельности руководителей ОВД.

Теоретический анализ литературы позволил сформулировать гипотезу исследования, согласно которой в структуре профессиональной успешности руководителей ОВД существует взаимосвязь между управленческими компетенциями и личными качествами руководителей. Для подтверждения данной гипотезы необходимо изучить особенности данной взаимосвязи.

Методы исследования

Исследование взаимосвязи личных качеств и управленческих компетенций в структуре профессиональной успешности руководителей ОВД было проведено среди руководителей территориальных органов ОВД в количестве 36 человек мужского пола в возрасте от 32 до 48 лет; имеющих стаж работы в правоохранительных органах от 10 до 16 лет. Для исследования использовались: организационные методы – планирование и организация исследования, эмпирические методы – тестирование, интерпретационные методы – уровневый и корреляционный анализ результатов исследования, статистические методы – метод описательной статистики (среднее арифметическое значение), корреляционный анализ. В качестве метода сбора данных применялись следующие диагностические методики: методика К. Л. Вилсона «Цикл управленческих умений» с целью диагностики управленческих компетенций руководителей; методика CPI – с целью диагностики личных качеств руководителей.

Результаты исследования

Анализ результатов исследования включал в себя оценку профиля управленческих компетенций, оценку профиля личных качеств, оценку взаимосвязи управленческих компетенций и личных качеств руководителей исследуемой группы.

Результаты изучения профиля управленческой компетентности показали, что у руководителей территориальных органов ОВД в целом имеет место достаточный уровень управленческих компетенций ($M = 6,3$) с доминированием стиля управления на командную работу ($M = 6,5$), в основе которой лежит доверие подчиненных ($M = 6,5$) (рис. 1).

К слабым сторонам относятся элементы попустительского стиля управления: недостаточный интерес к подчиненным ($M = 4,9$) и мотивации цели ($M = 4,8$), возможно хороший уровень делегирования полномочий в кризисных ситуациях, но недостаточный для обычных условий ($M = 4,7$). У 22 % (4 чел.) руководителей выявлена проблемная управленческая ситуация в сфере управления и отношений с подчиненными, у 17 % (3 чел.) – умеренно проблемные ситуации, связанные с недостаточным уровнем компетенции в различных ситуациях управленческого взаимодействия (рис. 1).

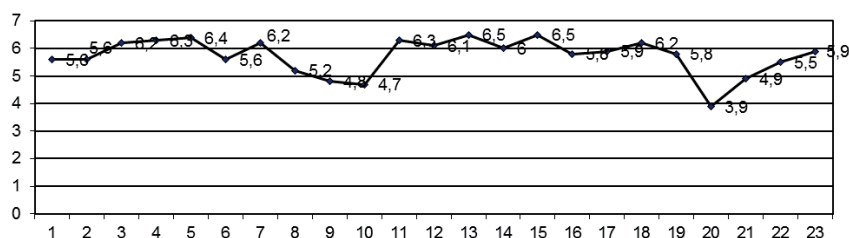


Рис. 1. Групповой профиль управленческой компетентности руководителей ОВД.

Показатели: 1 – разъяснение целей и задач; 2 – взаимоотношения с подчиненными; 3 – тщательное планирование рабочего процесса; 4 – управленческие компетенции; 5 – обеспечение необходимыми условиями работы; 6 – обратная связь; 7 – контроль времени; 8 – контроль деталей; 9 – мотивация цели; 10 – делегирование полномочий; 11 – поощрение за хорошо выполненную работу; 12 – ориентация на людей; 13 – создание команды; 14 – заинтересованность в профессиональном росте подчиненных; 15 – доверие подчиненных; 16 – включенность в работу; 17 – профессиональная компетентность подчиненных; 18 – сплоченность группы; 19 – благоприятные условия для должностного роста; 20 – уровень напряженности; 21 – отношение к людям; 22 – социально-психологический климат; 23 – качество работы

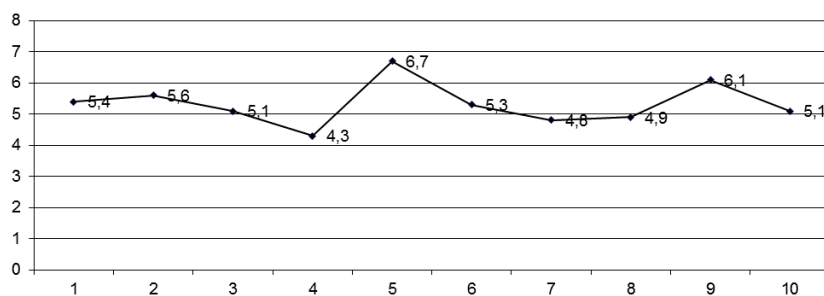


Рис. 2. Групповой профиль личных качеств руководителей ОВД.

Показатели: 1 – мотивация лидерства и достижения; 2 – интеллектуальная эффективность; 3 – организаторские способности; 4 – эмоциональная стабильность; 5 – коммуникативная направленность; 6 – социальная ответственность; 7 – трудолюбие, добросовестность; 8 – терпимость, дружелюбие; 9 – независимость, самостоятельность; 10 – понимание и сопереживание

Результаты исследования профиля личных качеств руководителей ОВД представлены на рисунке 2.

Ведущими личными качествами руководителей ОВД являются коммуникативная направленность ($M = 6,7$) с проявлением самостоятельности и независимости ($M = 6,1$). На второй позиции – интеллектуальная эффективность ($M = 5,6$). Менее выражены такие личные качества руководителей, как терпимость ($M = 4,9$), добросовестность ($M = 4,8$) и эмоциональная стабильность ($M = 4,3$) (рис. 2).

Исследование взаимосвязи управленческой компетентности и личных качеств руководителей ОВД с помощью корреляционного анализа показало, что чем выше мотивация достижения и лидерства, тем выше показатели поощрения подчиненных за хорошую работу ($r = 0,618$), чем выше интеллектуальная эффективность, тем выше показатели компетенции обратной связи с подчиненными ($r = 0,686$). Социальная ответственность руководителей имеет прямую связь с компетенциями, определяющими взаимоотношения с подчиненными ($r = 0,798$) и ориентацию на людей ($r = 0,688$) (табл.).

Таблица

**Взаимосвязь управленческих компетенций
и личных качеств руководителей ОВД**

Показатели	Поощрение за хорошо выполненную работу	Обратная связь	Взаимоотношения с подчиненными	Ориентация на людей
Мотивация лидерства и достижения	0,618			
Интеллектуальная эффективность		0,686		
Социальная ответственность			0,798	0,688

Обсуждение результатов исследования

Полученные результаты позволили выявить слабые стороны личных качеств и управленческих компетенций руководителей исследуемой группы. К слабым сторонам относятся элементы попустительского стиля управления, недостаточный уровень делегирования полномочий, эмоциональной стабильности, добросовестности и терпимости. Выявлена взаимосвязь управленческих компетенций и личных качеств руководителей, согласно которой социально ответственный и интеллектуально эффективный руководитель ориентирован на взаимоотношения с подчиненными, на поощрение подчиненных за хорошую работу и построение системы обратной связи в процессе решения управленческих задач. Полученные результаты подтвердили выдвинутую в ходе исследования гипотезу, что имеет важное практическое значение в процессе расстановки управленческих кадров и формирования кадрового резерва руководителей.

Выводы

Оценка степени сформированности управленческой компетентности во взаимосвязи с оценкой личных и деловых качеств руководителей ОВД является основой для прогноза профессиональной успешности и может рассматриваться в качестве критериальной оценки различия успешных и неуспешных руководителей в процессе расстановки кадров и формирования кадрового резерва руководителей правоохранительных органов.

Библиографический список

1. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие. Минск, 2000. 320 с.
2. Базаров Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. М., 2016. 37 с.
3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23–30.
4. Клиланд Д., Кинг В. Системный анализ и целевое управление. М., 1974. 280 с.
5. Холл Й. Эффективность управленческих решений. М., 1975. 195 с.
6. Mintzberg, H. 1973, The Nature of Managerial Work, Prentice Hall, New Jersey.
7. Петров А. В., Федулов Ю. Г. Подготовка и принятие управленческих решений. М., 2000. 241 с.

8. Филякин А. Ю. Социально-психологические особенности развития управленческой компетентности будущих руководителей подразделений МВД России по борьбе с экономическими и налоговыми преступлениями : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 23 с.

9. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие. М., 1996. 320 с.

10. Шайкова И. М. Психолого-правовые аспекты исследования личности руководителя правоохранительных органов // Альманах современной науки и образования. 2009. № 7–2. С. 157–160.