

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

Tuz O. S. The model of psychological readiness of the managers of the criminal investigation departments to the managing of organizational changes / O. S. Tuz // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi National Ivan Ohienko University, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine / scientific editing by S. D. Maksymenko, L. A. Onufriieva. – Issue 41. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2018. – P. 371–382.

O. S. Tuz. The model of psychological readiness of the managers of the criminal investigation departments to the managing of organizational changes. The model of psychological readiness of the managers of the criminal investigation departments to the managing of organizational changes in criminal investigation departments has been developed and proved by the author based on the theoretical analysis of scientific literature. The conclusion is proved that psychological readiness is a long lasting mental state; and its features are analyzed.

It has been shown that the model comprises cognitive, motivational, activities-based, personality-based and regulatory components. The composition of the cognitive component includes knowledge system about organizational-management activities in conjunction with the awareness of the content of the changes, which are foreseen in the organization. The motivational component includes motivation for the effective implementation of managerial tasks for organizational changes, which is based on the possibility of satisfying professional, career, personal needs in the event of their successful conduct. The activities-based component provides mastering new professional knowledge in the field of management of the changing organization. The personality-based component is reviewed as a set of individual psychological personal qualities, that determine the manager's ability to manage changes. The regulatory component is considered as a reflection of their own attitude to organizational changes, process and results of their activities.

Key words: psychological readiness, organizational changes, model, cognitive component, motivational component, activities-based component, personality-based component, regulatory component.

О. С. Туз. Модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами. На основі теоретичного аналізу наукової літератури автором розроблено й обґрунтовано модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах. Обґрунтовано висновок про те, що психологічна готовність є довготривалим психічним станом, і проаналізовано його особливості.

Показано, що основу моделі становлять когнітивний, мотиваційний, діяльнісний, особистісний і регулятивний компоненти. До складу когнітивного компонента включено систему знань про організаційно-управлінську діяльність у поєднанні з поінформованістю про зміст змін, що передбачаються в організації. Мотиваційний компонент містить мотивацію до ефективного реалізації управлінських завдань з організаційних змін, яка ґрунтується на уявленнях про можливість задоволення професійних, кар'єрних, особистісних потреб у разі їх успішного проведення. Діяльнісний компонент передбачає оволодіння новими професійними знаннями в галузі управління організацією, що змінюється. Особистісний компонент розглянуто як сукупність індивідуально-психологічних особистісних якостей, що визначають спроможність керівника здійснювати управління змінами. Регулятивний компонент проаналізовано як рефлексію на власне ставлення до організаційних змін, процесу та результатів власної діяльності.

Ключові слова: психологічна готовність, організаційні зміни, модель, когнітивний компонент, мотиваційний компонент, діяльнісний компонент, особистісний компонент, регулятивний компонент.

Постановка проблеми. Аналіз наукової літератури свідчить, що поняття «готовність до організаційних змін» глибокого наукового пояснення не отримало. Більш ґрунтовно науковцями досліджено питання готовності до професійної діяльності, професійного саморозвитку, дослідницької праці, материнства, самовизначення тощо. Здійснено низку досліджень, присвячених аналізу психологічної готовності до різних видів професійної діяльності, зокрема управлінської, діяльності психолога, медичної, педагогічної. Водночас загострення обстановки на кордонах України викликало прискорення організаційних змін у прикордонному відомстві, а суттєве зростання ваги оперативної складової в охороні державних рубежів потребує активізації організаційних змін в оперативно-розшукових органах. Отже, розроблення проблеми психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів (ОРП) до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах постає актуальним

науково-теоретичним і практичним завданням, розв'язання якого сприятиме підвищенню рівня прикордонної безпеки країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Використання методу моделювання для визначення структури психологічної готовності до управління організаційними змінами має певну історію у вітчизняних психологічних дослідженнях. На нашу думку, вперше в Україні моделювання психологічної готовності до управління організаційними змінами було використано М. В. Москальовим у дослідженні психологічної готовності майбутніх менеджерів [1, с. 36]. Запропонована автором модель складається з чотирьох компонентів: мотиваційного, когнітивного, операційного й особистісного.

Мотиваційний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами, на думку М. В. Москальова, складається з орієнтації на мотиви вибору професії; схильності до ризику, що враховує позитивні та негативні наслідки змін; потреби у досягненні успіху й може визначити мотиваційну зрілість і рівень сформованості мотиваційного компонента психологічної готовності майбутнього менеджера до управління змінами в організації [1, с. 37–38].

Когнітивний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації визначає професійну обізнаність майбутніх фахівців і має такі складові: рівень професійних знань щодо особливостей професії та щодо психологічних особливостей управління змінами в організації; рівень управлінських знань щодо структури й основ управління, особливостей прийняття управлінських рішень, впливу на працівників; рівень глобального мислення. Змістом когнітивного складника психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації може бути інтегративна якість – професійна обізнаність майбутніх менеджерів щодо управління змінами в організації [1, с. 38–40]. Операційний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації визначає готовність діяти заповзятливо, незалежно та креативно і складається зі здатності до підприємницької діяльності; здатності розв'язувати професійні ситуації за конкретних умов, уміння аналізувати та діяти швидко за умов змін, здійснювати пошук оптимальних варіантів розв'язання професійних завдань з урахуванням специфіки конкретної ситуації; здатності діяти гнучко і творчо за умов змін, уміння майбутнього менеджера проявляти себе під час управління змінами в організації

креативним, здатним знаходити ефективні рішення та способи поведінки за нових виробничих ситуацій; переборювати стереотипність мислення і поведінки за незвичних ситуацій. Інтегральною узагальнюючою характеристикою операційної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації є професійна конкурентоздатність [1, с. 40–42]. Особистісний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації становить сукупність індивідуально-психологічних особистісних якостей, які допомагають в управлінні змінами в організації, а саме: рішучість, що дає змогу поводитися майбутнім менеджерам рішуче, проте залишатися розважливими та спокійними; здатність до адаптаційної мобільності, що сприяє швидкому й ефективному запровадженню нових ідей задля ефективного функціонування організації; відповідальність як високий показник суб'єктивного контролю, емоційної стабільності [1, с. 42–43].

Свій варіант моделі психологічної готовності керівника до управління організаційними змінами запропонував А. С. Король, який досліджував проблему психологічної готовності до організаційних змін керівників прикордонного відомства [2]. На його думку, психологічна готовність складається з трьох компонентів: когнітивно-операційного, мотиваційно-смыслового і регулятивного.

До складу когнітивно-операційного компонента автор включив систему знань, умінь і навичок управління в умовах організаційних змін, поєднану з інформованістю про зміст змін; життєвий і службовий досвід, що впливає на усвідомлення, об'єктивність аналізу й оцінки характеру організаційних змін, що запроваджуються в організації. Мотиваційно-смысловий компонент, на думку А. С. Короля, визначається мотивацією до ефективної реалізації управлінських завдань в умовах організаційних змін, яка ґрунтується на уявленнях про можливість задоволення професійних, кар'єрних, особистісних (у т. ч. матеріальних) потреб у разі успішного проведення організаційних змін. Рівень мотивації визначає ефективність подолання керівником власних психологічних бар'єрів (опору змінам), його особистісну позицію щодо організаційних змін. Дослідник виокремлює також регулятивний компонент, до якого відносить рефлексію на власне ставлення керівника до організаційних змін, процесу та результатів його діяльності, а також самоконтроль і самооцінку власної готовності до управління організаційними змінами, здатність до

розуміння власних помилок і коригування особистісної позиції щодо організаційних змін та управління ними. Складові регулятивного компонента дають змогу коригувати зміст когнітивно-операційного компонента: актуалізувати нові знання, накопичені у процесі управління організаційними змінами, стимулювати отримання тих знань, яких не вистачає у практичній діяльності, аналізувати, які нові уміння й навички отримано і які потребують удосконалення, збільшують розуміння змісту змін, які проводяться, а також збагачують життєвий і службовий досвід. Усе це впливає на оцінку організаційних змін і викликає подальші зміни у психологічній готовності до управління ними [2].

Обидві наведені моделі не можуть стати основою для моделювання психологічної готовності керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління організаційними змінами. У моделі М. В. Москальова готовність розглядається як комплекс чинників, а не психічний стан людини. На цю обставину звертав увагу А. С. Король [2]. Водночас модель А. С. Короля виглядає дещо фрагментарною. Такий висновок підкріплюється результатами аналізу наукової літератури. Дослідники до структурних компонентів психологічної готовності найчастіше відносять когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий (регулятивний), особистісний, діяльнісний [3-5]. Використання зазначених компонентів для моделювання психологічної готовності дає змогу представити усі її основні елементи та взаємозв'язки.

Мета статті – описати й обґрунтувати модель психологічної готовності керівників оперативно-розшукових органів до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах.

Виклад основного матеріалу. У моделюванні психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах ми виходили з того, що це довготривалий психічний стан, який формується під впливом знань, умінь, навичок, мотивів, переконань, почуттів, установок та особистісних якостей керівника, активується з початком організаційних змін, спрямовується на збереження психологічної цілісності й рівноваги особистості та проявляється через рівень відповідності управлінських рішень вимогам професійного середовища, що динамічно змінюється.

Результати аналізу наукової літератури дали підстави включити до складу моделі психологічної готовності керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління організаційними

змiнами такі компоненти: когнітивний, мотиваційний, діяльнісний, особистісний і регулятивний (рис. 1).

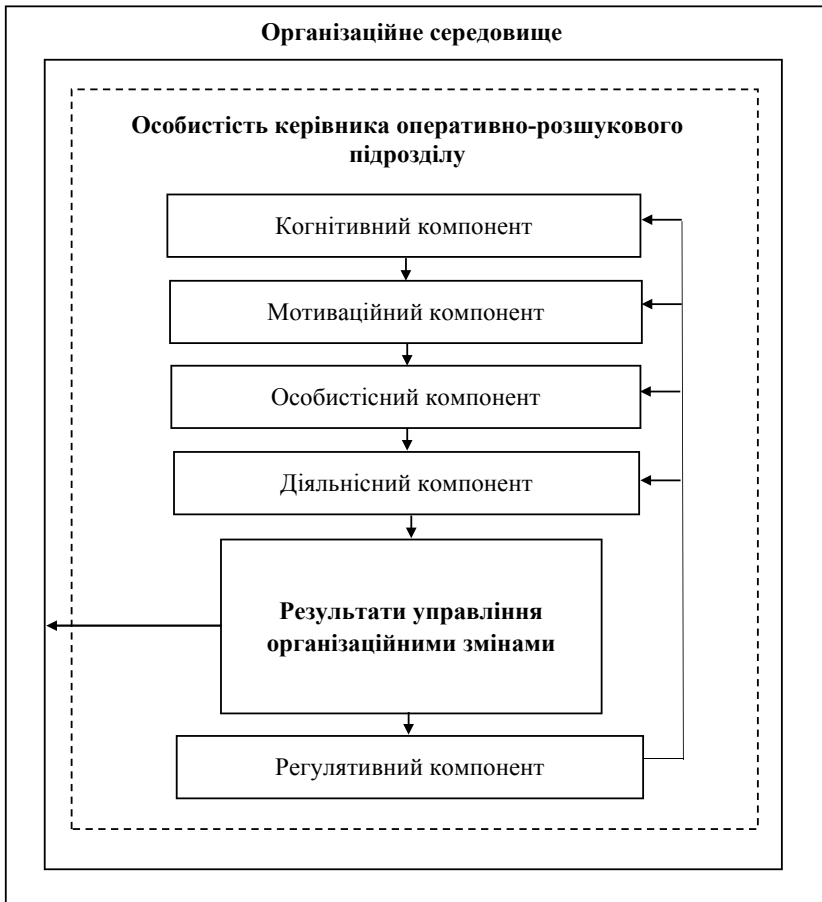


Рис. 1. Модель психологічної готовності керівника оперативно-розшукового підрозділу до управління організаційними змінами

Когнітивний компонент психологічної готовності керівника ОРП до управління організаційними змінами містить систему знань про організаційно-управлінську діяльність у поєднанні з поінформованістю про зміст змін, що передбачаються в організації. Змістом когнітивного компонента психологічної готовності керівників оперативно-розшукових підрозділів до управління

організаційними змінами виступає інтегративна якість – професійна обізнаність щодо управління змінами в організації. У контексті управління організаційними змінами професійна обізнаність розглядається як сукупність професійних, управлінських знань, підкріплених знаннями про стан зовнішнього та внутрішнього середовища організації, її місце у соціумі, напрями і перспективи розвитку, сутність управління змінами.

Однією зі складових когнітивного компонента є життєвий і службовий досвід керівника. На основі свого досвіду керівник усвідомлює об'єктивність організаційних змін, що проводяться, аналізує й оцінює їх характер. Наявність у керівника досвіду участі в управлінні організаційними змінами підвищує рівень його психологічної готовності до успішної діяльності в динамічних умовах. Водночас значний життєвий досвід керівника дозволяє йому виваженіше реагувати на нові вимоги керівництва, нові умови до управлінської діяльності, нові умови оперативнорозшукової діяльності. У підсумку когнітивний компонент ґрунтується на знаннях, службовому та життєвому досвіді керівника оперативнорозшукового підрозділу і забезпечує усвідомлення, аналіз та оцінку керівником змісту й характеру змін, які започатковано в організації.

Мотиваційний компонент психологічної готовності керівника ОРП до організаційних змін – це мотивація до ефективної реалізації управлінських завдань в умовах організаційних змін, що ґрунтується на уявленнях про можливість задоволення професійних, кар'єрних, особистісних потреб у разі успішного проведення організаційних змін. В усіх проаналізованих нами дослідженнях, де мова йде про управління змінами в організації, керівники апріорі розглядаються як такі, у яких не виникає опору організаційним змінам. Їхні дії розглядаються виключно в організаційному, управлінському ключі – що, у якій послідовності робити, на що звертати увагу. При цьому не враховується, що керівник – така ж сама людина, як будь-який інший працівник організації і так само може по-різному ставитися до організаційних та управлінських змін.

Діяльнісний компонент психологічної готовності керівника ОРП до організаційних змін передбачає формування навичок професійної управлінської діяльності в умовах організаційно-управлінських змін в оперативнорозшукових органах; умінь і навичок управління оперативнорозшуковим підрозділом в умовах організаційних змін; оволодіння новими професійними зна-

ннями в галузі управління на рівні їх практичного застосування в умовах діяльності; володіння методикою аналізу, синтезу, порівняння, моделювання організаційно-управлінських змін в організації тощо. Уміння та навички, як складові діяльнісно-операційного компонента, визначають готовність керівника діяти креативно; самостійно приймати доцільні управлінські рішення з урахуванням психологічних особливостей управлінської ситуації; вміти ефективно спілкуватися з підлеглими; враховувати в роботі індивідуально-психологічні особливості підлеглих, їх творчий потенціал тощо. Як ми вже зазначали, діяльнісно-операційний компонент психологічної готовності відображає змістове наповнення мотиваційного та когнітивного компонентів, а сам, у свою чергу, зазнає впливів рефлексивної надбудови – регулятивного компонента.

Особистісний компонент психологічної готовності керівника ОРП до організаційних змін в оперативно-розшукових органах містить сукупність індивідуально-психологічних особистісних якостей, які фактично визначають спроможність керівника здійснювати цей вид діяльності, а отже, це дає змогу розглядати його як вихідну складову психологічної готовності. До цих особистісних властивостей слід віднести такі емоційно-вольові якості: емоційну стійкість, адаптаційну мобільність, фрустраційну толерантність, інтернальний рівень контролю, врівноваженість, відповідальність, рішучість. Слід зазначити, що прояв цих властивостей буде прямо позначатись на функціонуванні всіх інших компонентів психологічної готовності.

Регулятивний компонент – рефлексія на власне ставлення до організаційних змін, процес і результати власної діяльності, самоконтроль і самооцінка власної готовності до управління організаційними змінами, здатність до розуміння власних помилок і коригування особистісної позиції щодо організаційних змін та управління ними. Складові регулятивного компонента дають змогу коригувати зміст когнітивного та діяльнісного компонентів: актуалізувати нові знання, накопичені у процесі управління організаційними змінами, стимулювати отримання тих знань, яких не вистачає у практичній діяльності, аналізувати, які нові уміння і навички отримано і які потребують удосконалення, збільшують розуміння змісту змін, які проводяться, а також збагачують життєвий і службовий досвід. Усе це впливає на оцінку організаційних змін і викликає подальші зміни у психологічній готовності до управління ними.

Соціальний психолог Л. Е. Орбан-Лембрик зазначає, що «нерідко в організації можуть виникати психологічні перешкоди нововведенням – мотиваційні чинники, які ускладнюють пов'язану з нововведеннями діяльність». Авторка називає такі перешкоди бар'єрами, що виникають унаслідок невідповідності зовнішніх впливів (подрозників) внутрішньому «Я» (інтересам, потребам, спрямованості особистості тощо), у зв'язку з чим формується негативне ставлення до «подрозників», прагнення захиститися від них. І хоча вона вважає ці чинники мотиваційними, їх зміст значно ширший і стосується не лише мотиваційного компонента [6, с. 283–284]:

1. Бар'єр некомпетентності. Виникає у невпевнених у своїх силах керівників, які побоюються, що після змін не зможуть як слід виконувати свої обов'язки. Це спричинено їх сумнівами у здатності підвищити свою кваліфікацію чи перекваліфікуватися.

2. Бар'єр навичок, звичок, традицій. Породжують його намагання керівника зберегти існуючий спосіб роботи.

3. Бар'єр ідилії. Він є породженням задоволення керівників усіма умовами (статусом, матеріальним забезпеченням тощо). Іноді вони задоволені надто малим, оскільки не знають, що можна працювати і жити краще.

4. Бар'єр збільшення навантаження. Інновації, як правило, супроводжуються підвищенням інтенсивності управлінської праці. Такі зміни керівники сприймають як збільшення навантаження, що й зумовлює негативне ставлення до них.

5. Бар'єр компенсації й винагороди. Цей бар'єр властивий передусім тим, хто намагається будь-що уникнути незручностей. Проявляється він через переживання, пов'язані з невпевненістю, що додаткові зусилля будуть відповідно компенсовані. Переживають керівники і через невизначеність посади в майбутньому.

6. Бар'єр зміни місця роботи. Результатами нововведень часто бувають структурні переміщення, скорочення штатів тощо. За таких обставин керівники не впевнені, що нова робота чи нова посада буде кращою, що породжує пасивність або опір змінам.

7. Бар'єр «шефа». Він виникає через невпевненість у тому, що керівники вищого рівня справляться з новими завданнями (недостатня компетенція, професійна підготовка, організаторські здібності тощо).

8. Бар'єр «соціальний затишок». Працюючи певний час у колективі, керівник набуває відповідного статусу, який із роками підвищується, що сприяє задоволеності своїм становищем.

За нововведень керівники остерігаються, що цей статус може похитнутися, зруйнуються раніше сформовані відносини.

Результати подолання психологічних бар'єрів визначають особистісну позицію керівника щодо необхідності організаційних змін. Такими позиціями можуть бути [6, с. 280–282]:

1) противник – негативно ставиться до нововведень, надає перевагу традиційним методам, способам, формам управління. Іноді чинять опір конкретному нововведенню, намагаються залучити до цього і тих, хто ще не повністю визначився;

2) скептик (вербальний противник) – на словах виявляє незадоволення нововведеннями, однак за власною ініціативою не вдається до жодних практичних кроків, які б унеможливили зміни;

3) нейтрал – байдуже ставиться до будь-яких змін і нововведень. Вважає, що нововведення не вплине на його службову діяльність, а якщо вплине, то незначною мірою;

4) прихильник – схвалює і на словах підтримує нову ідею, однак у конкретній справі малоініціативний. Іноді у нього виникають сумніви щодо ефективності й актуальності конкретного варіанту змін;

5) ентузіаст – як ініціатор або активний прихильник змін підтримує їх і на словах, і на практиці. Своїми ідеями намагається залучити до нової справи якомога більше людей в організації і відповідним чином керує підлеглими.

Слід також указати на особливості реагування працівників на інновації, що суттєво залежать від характеру і темпераменту людини. Найчастіше зустрічаються такі поведінкові реакції: споглядальне реагування, яке виявляється як індиферентність, пасивність, байдужість; стихійно-повсякденне реагування, що залежить від подій та обставин життя; активне реагування, виявами якого є або агресивне відкидання (ворожнеча), незгода (критика, осуд), конформне прийняття (приспонування, лицемірство тощо), творчо-перетворювальне прийняття, співвіднесення із сенсом життя, логікою суспільних тенденцій, або радісне прийняття, коли беззастережно сприймаються будь-які зміни; тривожне реагування, що залежить від особистісних властивостей і якостей індивіда (низька самооцінка, сором, почуття провини, уповільнені реакції, підозрілість тощо) [76, с. 285].

Очевидно, що від позиції, яку займе керівник відносно змін і від його поведінкових реакцій на них, залежить зміст та ефек-

тивність управлінських рішень щодо впровадження організаційних змін, які він прийматиме і які будуть матеріалізовані в результаті його управлінської діяльності. Проте, якими б ці результати не були, вони змінюватимуть стан як зовнішнього, так і внутрішнього середовища організації. Ці зміни впливатимуть на стан організації, зміст змін, що вона проводить, а також викликать корекцію мотиваційного компонента і впливатимуть на стан психологічної готовності до управління організаційними змінами. Виходячи з результатів управлінської діяльності в умовах змін в організації, рівень психологічної готовності керівника до управління ними може як підвищуватися, так і знижуватися.

Висновки. Отже, до структури психологічної готовності керівника ОРП входять когнітивний, мотиваційний, особистісний, діяльнісний і регулятивний компоненти. Запропонована нами модель відображає основні властивості психологічної готовності керівника ОРП до управління організаційними змінами як психічного стану: цілісність психічної діяльності за певний період; залежність перебігу психічних процесів від предметів і явищ дійсності, які вони віддзеркалюють, попереднього стану і психічних властивостей особистості; адаптаційний характер, який забезпечує збереження цілісності й рівноваги особистості керівника; запрограмованість на результат.

Перспективним напрямом подальших досліджень цієї проблеми постає розроблення психолого-організаційної технології підвищення рівня психологічної готовності керівників ОРП до управління організаційними змінами в оперативно-розшукових органах.

Список використаних джерел

1. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : дис. ... канд. психол. наук / М. В. Москальов. – К., 2009. – 280 с.
2. Король А. С. Модель психологічної готовності керівників до управління організаційними змінами у Державній прикордонній службі України [Електронний ресурс] / А. С. Король // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 5. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_5_37.
3. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

4. Томчук М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності : монографія / М. І. Томчук. – Хмельницький : НВП «Еврика», 2003. – 197 с.
5. Формування творчої особистості в процесі навчання: теорія, практика, досвід: монографічний посіб. / Л. В. Кондрашова, З. В. Друзь, Н. І. Білоконна, З. М. Мірошник. – Кривий Ріг – Київ, 2009. – 559 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Лідія Ернестівна Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Moskal'ov M. V. Psihologichni umovy pidgotovky majbutnih menedzheriv do upravlinnja zminamy v organizacii' : dys. ... kand. psihol. nauk / M. V. Moskal'ov. – K., 2009. – 280 s.
2. Korol' A. S. Model' psihologichnoi' gotovnosti kerivnykiv do upravlinnja organizacijnymy zminamy u Derzhavnij prykordonnij sluzhbi Ukrainy [Elektronnyj resurs] / A. S. Korol' // Visnyk Nacional'noi' akademii' Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy. – 2013. – Vyp. 5. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_5_37.
3. D'jachenko M. I. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M. I. D'jachenko, L. A. Kandybovich. – Minsk : Izd-vo BGU, 1976. – 176 s.
4. Tomchuk M. I. Psihologichna gotovnist' osobystosti do pravoohoronnoi' dijal'nosti : monografija / M. I. Tomchuk. – Hmel'nyč'kyj : NVP «Evryka», 2003. – 197 s.
5. Formuvannja tvorchoi' osobystosti v procesi navchannja: teorija, praktyka, dosvid : monografichnyj posib. / L. V. Kondrashova, Z. V. Druz', N. I. Bilokonna, Z. M. Miroshnyk. – Kryvyj Rig – Kyi'v, 2009. – 559 s.
6. Orban-Lembryk L. E. Psihologija upravlinnja : posibnyk / Lidija Ernestivna Orban-Lembryk. – K. : Akademvydav, 2003. – 567 s.

Received February 20, 2018

Revised March 15, 2018

Accepted April 6, 2018