

of learning activity is regarded as a process of development of certain properties, in particular, randomness of the internal plan of action, reflection and other features that allow the student to organize themselves to carry out their activities and behavior at a certain level of activity and independence, to develop awareness themselves and the main events of his life.

Keywords: self-determination, self development, self-organization of pupil, an educational activity, attitude, self-esteem.

Отримано: 04.03.2011

УДК 159.922.1

І.І. Ханенко

Динаміка професійного зростання жінки-керівника в правоохоронних органах як показник її професійної успішності

У статті представлено результати експериментального дослідження динаміки професійного зростання жінки-керівника в правоохоронних органах. Розкрито зв'язок між динамікою професійного зростання і професійною успішністю.

Ключові слова: професійне зростання, жінка-керівник, правоохоронні органи, самоактуалізація, самореалізація, професійна успішність.

В статье представлены результаты экспериментального исследования динамики профессионального роста женщины-руководителя в правоохранительных органах. Раскрыта связь между динамикой профессионального роста и профессиональной успешностью.

Ключевые слова: профессиональный рост, женщина-руководитель, правоохранительные органы, самоактуализация, самореализация, профессиональная успешность.

Правоохоронні органи як державна установа (або державна юридична особа) діють в системі органів влади й виконують на основі закону державні функції (владні, організаційно-розпорядчі, контрольно-перевірочні тощо) в різних сферах внутрішньої та зовнішньої діяльності країни. До них належать: органи прокуратури; органи внутрішніх справ; органи служби безпеки;

військової служби правопорядку у Збройних Силах України; митні органи; органи охорони державного кордону; органи й установи виконання покарань; органи державної податкової служби; органи державної контрольно-ревізійної служби; органи рибоохорони; органи державної лісової охорони; інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції (ст. 2 Закону України “Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів”). Діяльність правоохоронних органів має багатоаспектний характер: охорона та захист права, відновлення порушеного права, припинення або розгляд порушення права, виявлення або розслідування злочинів. Зокрема, підтримання правопорядку та припинення правопорушень покладено на: прокуратуру, органи внутрішніх справ, податкову міліцію, органи Служби безпеки України. Для них діяльність із підтримання правопорядку, запобігання правопорушенням, дізнання й розслідування злочинів є обов’язковою і полягає в невідкладному й адекватному реагуванні на факти невиконання або неналежного виконання вимог правових норм з боку юридичних або фізичних осіб.

Отже, правоохоронний орган – це юрисдикційний орган, уповноважений державою виконувати в установленому законом порядку функції або завдання з охорони права, охорони правопорядку, розслідування або запобігання порушень права, відновлення порушеного права, захист національної (державної) безпеки, підтримання правопорядку, забезпечення стану законності.

Кожний напрям правоохоронної діяльності має суттєві особливості. Цим пояснюють наявність “силових структур”, субординацію всередині правоохоронних органів, певних організаційних та інформаційних зв’язків між ними, автономне, тобто незалежне одне від одного, відомче регулювання оперативної діяльності й управління.

Обсяг їх повноважень залежить від посади, яку обіймає особа, її державного (професійного) рангу або спеціального звання. Повноваження керівника органу (служби) завжди ширші, ніж у підлеглої особи, обсяги виконуваної роботи й повноважень не завжди пропорційні. Призначення правоохоронної діяльності склалося історично та функціонально визначено межами компетенції правоохоронних органів і посадових осіб.

Успішне функціонування колективу і успішна діяльність кожного члена колективу, вимагають значних зусиль по їх організації, визначенню цільової спрямованості, координації діяльності кожного її працівника і підрозділів у цілому, створення умов для такої діяльності, тобто потребують управління. Одним із

аспектів організації праці в колективах є розподіл працівників на керуючих і керованих.

Роль керівника, наприклад, підрозділу ОВС виявляється в його здатності реалізувати цілі вищого органу шляхом здійснення покладених на нього функцій: організації оперативно-службової діяльності, підборі, підготовці, вихованні та розстановці кадрів, створенні необхідних умов для їх роботи, розпорядженні матеріальними цінностями і фінансами, прогнозуванні ситуації і плануванні роботи. Керівник повинен знати свою компетенцію щодо вжиття заходів покарання і заохочення, щодо організації службових відряджень, щодо прийому на роботу і звільнення. Відтак, актуалізується питання щодо психологічного забезпечення ефективності управління і професійної підготовки управлінців у контексті розвитку окремих аспектів їх особистості: світоглядних, ціннісних, мотиваційних, вольових, комунікативних та ін. особистісних якостей. Розвиток даних якостей необхідний для здійснення управлінської діяльності, ефективного прийняття управлінських рішень, підвищення рівня професіоналізму управлінця.

Проведений аналіз психологічної літератури засвідчує, що ефективність управлінської діяльності в контексті окремих особистісних якостей досліджували К.А. Абульханова, В.Г. Асеев, І.В. Байєр, Г.О. Балл, В.В. Давидов, Д.Н. Завалішина, В.Г. Зазикін, Л.І. Катаєва, О.К. Клімов, Ю.К. Корнілов, Б.Ф. Ломов, С.Д. Неверкович, С.Ю. Степанов, О.К. Тихоміров, Г.В. Щекін та ін. Загальнотеоретичні засади формування змісту підготовки сучасних управлінців розкрито в працях С.У. Гончаренка, І.А. Зязюна, Ю.П. Нагірного, Н.Г. Нічкало, Н.А. Побірченка, О.С. Пономарьової, О.П. Рудницької, С.О. Сисоєвої, В.Д. Шадрікова та ін. Успішність особистості в професійній діяльності вивчали Г.Х. Альтман, Н.А. Алюшина, О.В. Бодров, Г. Вайзер, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, Е.Ф. Зеєр, О.Г. Івашкін, Є.П. Ільїн, О.К. Клімова, М.Л. Кубишкіна, Н.В. Кузьміна, В.І. Курбатова, А.В. Лосєв, М.Х. Мескон, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поваренков, В.П. Позднякова, В.Л. Романов, Ю.А. Репецький, С.К. Рощина, І.Н. Семенова, П.О. Тропотяга, Я.С. Хаммер, О.П. Четвергова, В.Д. Шадріков та ін. Наукові пошуки інших науковців (А.Л. Волкова, А.О. Деркач, Е.Ф. Зеєр, О.К. Клімова, І.В. Ключнікова, Н.В. Кузьміна, Ю.Г. Сулімов, Ю.В. Ткаченко, Е.П. Утлік, О.П. Четвергова, В.Д. Шадріков та ін.) були спрямовані на визначення критеріїв успішності.

У сучасній психології можна виокремити чотири основні форми успіху: 1) результативний успіх, який приносить особистості певне

соціальне визнання і популярність; 2) успіх, який виражається у визнанні особистості з боку “значущих інших”; 3) успіх як подолання перешкод у формі особистісного самовизначення; 4) успіх як реалізація визнання, коли значимий не діяльнісний результат, а сама діяльність в її змістовій і процесуальній самоцінності.

Щодо напрямків, в межах яких аналізуються механізми успішної поведінки і діяльності особистості, то ними є такі. Перший напрямок висвітлює роль інтелекту в успішності діяльності. Прихильники даного наукового напрямку вважають, що успішним фахівцем є той, в якого розвинута мотиваційна компетентність, тобто готовність людини вирішувати поставлені завдання із знанням справи.

Другий напрямок досліджень спрямований на вивчення впливу мотивації досягнення на успішність людини. При цьому акцентується увага на тому, що мотивація досягнення має бути системно пов’язана з вольовими якостями особистості і, зокрема, зумовлена інтернальним локусом контролю й особистісною каузальністю, які дозволяють особистості брати відповідальність за досягнення успіху в поведінці і діяльності на себе, а не покладатися на випадок, везіння тощо.

Успішною діяльністю керівника можна вважати ту діяльність, результати якої відповідають необхідній соціальній та особистісній значущості і, в цілому, відповідають первісно поставленим діяльнісним цілям (за О.Г. Івашкіним). В даному випадку, успішна діяльність виступає як реалізована спрямованість особистості на успіх у конкретній сфері діяльнісної активності у соціумі. До складових професійного успіху управлінця слід відносити: професійну майстерність, духовно-моральні цінності поведінки, ефективність діяльності та її високий результат, еталон особистісної і ділової комунікабельності.

Попри чималу кількість досліджень, присвячених загальним проблемам управлінської діяльності, успішності особистості та ін., робіт, присвячених безпосередньо проблемі динаміки професійного зростання керівників правоохоронних органів, зокрема жінки-керівника правоохоронного органу, не існує. Враховуючи це, заявлена нами тема є актуальною.

У статті ми представимо результати проведеного нами дослідження, в якому взяли участь 202 атестовані жінки, що проходять службу в правоохоронних органах. Всіх досліджуваних ми поділили на дві групи. До першої групи увійшли 78 жінок-керівників віком від 25 до 65 років та зі стажем служби у

правоохоронних органах від 5 до 30 років. Другу групу склали 124 підлеглих жінки віком від 22 до 50 років та стажем служби у правоохоронних органах від 5 до 30 років.

Інтерпретація отриманих даних

Набуття професійного досвіду як форма усвідомлення особистістю ставлення до власної життєдіяльності у процесі безпосереднього включення у професійну діяльність вимагає, з одного боку, наявності певного ставлення особистості до її професійної ролі, здібностей і нахилів, а з другого – усвідомлення сутності професійних вимог, що ставляться до людини під час професійного навчання і професійної діяльності. Адже зміст професійного досвіду реалізується не тільки у пізнавальній сфері, а й в самій практиці реального життя людини. Зокрема, процесуальна характеристика професійного досвіду проявляється у поетапному усвідомленні особистістю професійних перцептивно-когнітивних блоків діяльності та свідомому прийнятті вимог практичної діяльності в міру набуття конкретних умінь і навичок, а результативна – у почутті задоволеності процесом діяльності, формуванні відповідного професійного стилю, який в системі відношень “людина – людина” має відігравати функцію загального життєвого стилю.

Процесуальна характеристика процесу набуття особистістю професійного досвіду супроводжується збагаченням змісту уявлень суб'єкта про себе та власний шлях професійного розвитку, що виражається як в усвідомленні образу професійної діяльності, так і в усвідомленні особистістю себе як професіонала. Отже, результатом набуття професійного досвіду є зміст професійної ідентифікації, яка за оптимальних варіантів її прояву, виявляється у протилежних формах – позитивна і негативна, – які можуть диференціюватися й на проміжні форми.

Отже, професійне становлення – це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно-орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, актуалізація свого потенціалу для досягнення вершини професіоналізму (за Е.Ф. Зеєром).

Професійне становлення є достатньо складним та тривалим процесом, у якому можна виділити стадії та періоди професійного розвитку особистості. Так, Т.В. Кудрявцев виділив чотири стадії професіоналізації: 1) виникнення та формування професійних намірів; 2) професійне навчання і підготовка до професійної діяльності; 3) входження в професію, активне її освоєння та налагодження стосунків у колективі; 4) реалізація усього професійного потенціалу.

За А.К. Марковою, етапами освоєння професії є: 1) адаптація людини до професії; 2) самоактуалізація людини у професії; 3) гармонізація людини з професією; 4) перетворення, збагачення людиною своєї професії; 5) етап вільного володіння декількома професіями; 6) етап творчого самовизначення себе як особи.

На основі аналізу психологічної літератури та особливостей службової діяльності, обробки отриманих даних нами було виділено етапи професіоналізації жінки-керівника у правоохоронних органах.

1. Етап “становлення” – триває приблизно від 22 до 25 років (стаж від 1 до 5 років). У цей період відбувається адаптація до особливостей службової діяльності: особистість опановує обрану професію, набуває необхідних навиків і кваліфікації, відбувається її самоствердження, з’являється потреба у незалежності. Саме у цей віковий період більшість змінює свій соціальний статус – бере шлюб, а отже, прагне отримувати заробітну плату, вищу за прожитковий мінімум, і, як результат, посилюється бажання щодо планування своєї службової кар’єри саме у цей період.

Втім, є й такі, хто обравши шлюб, повністю занурюється у сімейні турботи, а про свою самореалізацію згадують на наступному життєвому етапі. Взагалі, якщо на даному етапі відбувається відповідність між реальною і бажаною компетентностями, то це не лише підвищує шанс на більш високу оплату праці і самоактуалізацію фахівця, а й створює передумови для професійного зростання.

2. Етап “просування” – триває від 26 до 30 років (стаж від 6 до 15 років). У цей період фахівець накопичує багатий практичний досвід та навички. Посилюється потреба у самоствердженні, здобутті вищого статусу і ще більшої незалежності, виникає прагнення до самовираження. В особистості проходить процес гармонізації жінки з набутою професією, відбувається пристосування до неї, формується індивідуальна професійна майстерність, яка у подальшому буде удосконалена. Жінка-фахівець легко виконує завдання за засвоєними технологіями.

На цьому етапі значно менше уваги приділяється задоволенню потреби у безпеці. Зусилля жінки зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці та самоствердженні себе як фахівця. Жінки починають турбуватися про своє професійне самовдосконалення, розширення своїх професійних меж. Вони вступають у навчальні заклади для здобуття другої вищої освіти, підвищують свій професійний рівень за вже здобутою спеціальністю (здобувають звання магістра, кандидата наук). У цьому віці жінки-військовослужбовці займають

середню керівну ланку (старший інспектор, начальник сектора та відділення тощо). Дехто із жінок у зазначений період починає надолужувати прогалини в особистому житті. У цьому випадку зазначений процес зсуває вікові межі.

3. Етап “збереження” характеризується діями щодо закріплення досягнутих результатів і триває від 31 до 40 років (стаж від 16 до 20 років). Саме у цей час настає пік кар’єрного зростання та відбувається подальше професійне вдосконалення, як наслідок, покращення своїх знань. Саме на цьому етапі особа піклується про своє духовне збагачення і прагне перетворити “машинальну” роботу на творчу. Оволодівши декількома професіями, фахівець виходить за межі формальної діяльності і стає “наставником”. Особа у цей період зацікавлена передати знання та досвід молоді. У зазначений період відбувається підйом на нові службові рівні. Жінка досягає вершин незалежності і самовираження.

4. Етап “завершення” від 41 до 50 років (стаж від 21 до 30 років). На цьому етапі жінка починає серйозно замислюватися про завершення трудової діяльності, готуватися до виходу на пенсію. У цей період йдуть активні пошуки “послідовника” – гідної заміни. Прагне до творчого самовизначення себе як особистості. У своїй роботі намагається реалізувати свою головну ідею щодо вдосконалення робочого процесу.

Вивчення змісту професійної ідентифікації особистості на кожному з виділених етапів професійного становлення, а також аналіз мотиваційно-сміслових утворень, які інтегрують у собі мотиваційні й ціннісні тенденції, складають основу цілісної психологічної характеристики особистості у її стильових особливостях професійної реалізації.

Зауважимо, що в межах нашої роботи динаміка професійного зростання розглядається як розвиток і вдосконалення професійних та особистісних якостей, підвищення спеціального звання та просування посадовими сходами під дією зовнішніх умов службової діяльності. Відтак, з’ясувавши, як змінюються і розвиваються особистісні якості на кожному етапі професійного становлення; як відбувається отримання чергового (позачергового) звання; з якою швидкістю працівник переміщується по сходах службової діяльності; яким є стаж службової діяльності та у якому віці посідають керівну посаду, можна відстежити динаміку професійного зростання працівника.

На підставі аналізу особових справ досліджуваних, ми з’ясували, як співвідноситься стаж роботи у підрозділах правоохоронних органів і вік із посадою, яку обіймає правоохоронець (див. табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика кількості підлеглих і керівників за віком та стажем службової діяльності (%)

Вік стаж	Підлегли						Керівники					
	22-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	22-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50
1-5	3,22	4,03	0	1,61	0	0	0	2,56	0	3,84	0	0
6-10	1,61	37,13	8,06	5,64	0	1,61	0	15,38	10,26	2,55	0	5,12
11-15	0	4,03	4,03	4,03	7,25	17,74	0	0	2,56	0	7,67	0
16-20	0	0	0	7,26	4,03	5,64	0	0	0	8,97	3,84	0
21-25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,97	5,12	
26-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,28	21,79	

Як видно з табл. 1, серед підлеглих у лавах правоохоронних органів найбільша кількість жінок (37,13%) працює у віці 26-30 років зі стажем роботи 6-10 років. Перебуваючи на посадах молодшого начальницького складу (молодші інспектори, помічники слідчих, оперативні працівники), вони мають спеціальні звання (прапорщик, молодший сержант, сержант, старший сержант, молодший інспектор митної служби, інспектор митної служби). У той час, як посади середнього начальницького складу (слідчі, старші слідчі, старші інспектори, старші оперативні працівники, старші зміни оперативних нарядів, заступники начальників відділів, начальники секторів) частіше посідають у віці 26-30 років зі стажем 6-10 років у спеціальних званнях молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан, радники 3, 2 або 1 рангу. Посади старшого начальницького складу (оперативні чергові, заступники начальників відділів, начальники відділів та управлінь, прокурори) у спеціальних званнях майор, підполковник, полковник, державні радники 3, 2 або 1 рангу. Найбільша кількість працівників (21,79%) у віці 46-50 років зі стажем роботи 26-30 років.

Серед атестованих підлеглих у віці 41-45 років і 46-50 років із стажем служби 26-30 років та керівників у віці 36-40 років із стажем роботи 21-25 років та 26-30 років серед досліджуваних не виявлено.

Аналіз законодавчих документів, що регулюють проходження служби у правоохоронних органах, підтвердив, що цілком логічною є відсутність керівників (старшого начальницького складу) у віці 22 – 25 років. Зазначене пояснюється чітким розподілом отримання службових звань та визначеним у законодавчих актах порядком щодо призначення на певну посаду.

Щодо такого показника, як сімейний стан, виявлено таке: найбільша кількість незаміжніх жінок-керівників мають стаж роботи 6-10 років і 26-30 років, відповідно 27,64% і 20,38% досліджуваних. Ми пояснюємо це тим, що поєднувати обов'язки керівника правоохоронного органу та вправної господині досить нелегка справа. Не кожен чоловік із розумінням буде ставитися до постійної зайнятості дружини, особливостей професійної діяльності, терпіння зміни у характері дружини, брати на себе справи по домашньому господарству.

У жінок-керівників зберігається шлюб, якщо чоловіки або також займають керівні посади (що значно полегшує розуміння між подружжям), або вже досягли пенсійного віку (можуть взяти на себе більшість сімейних обов'язків і не відчувати неповноцінності).

Серед незаміжніх підлеглих із стажем 6-10 років – 5,64% досліджуваних, а і стажем 26-30 років – 4,03% досліджуваних (див. рис. 1).

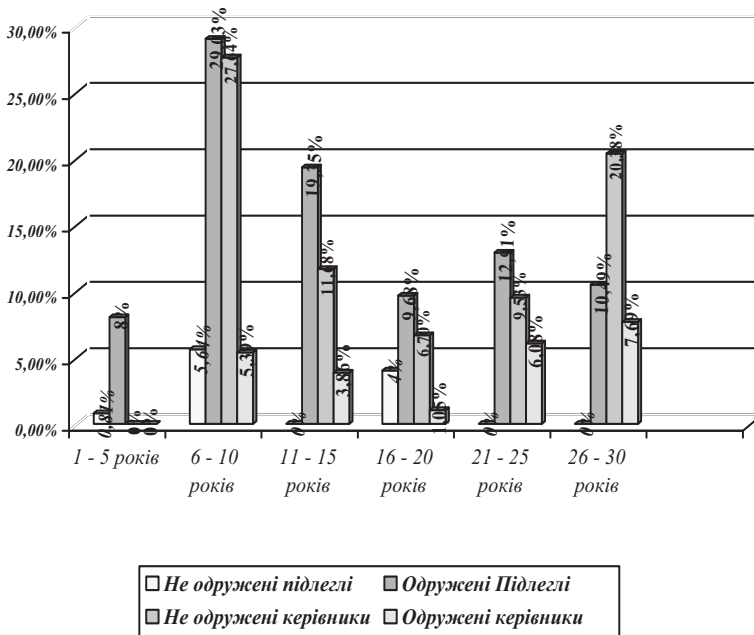


Рис. 1. Кількісні показники сімейного стану жінок-керівників і підлеглих

За результатами дослідження виявлено рівні лідерських якостей жінок-керівників і підлеглих залежно від стажу службової діяльності (див. табл. 2).

Таблиця 2

Рівні лідерських якостей жінок-керівників і підлеглих (%)

Стаж \ Рівень	Підлегли			Керівники		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
1 – 5 років	5,88	3,36	0	0	0	0
6 – 10 років	15,96	14,28	1,68	0	13,44	10,25
11 – 15 років	10,08	10,08	5,88	0	5,12	17,38
16 – 20 років	4,20	42,60	0	5,56	5,12	8,97
21 – 25 років	0	0	0	0	7,69	11,53
26 – 30 років	0	0	0	0	10,25	7,69

Високий рівень розвиненості лідерських якостей спостерігається у підлеглих із стажем 6-10 років (1,68% досліджуваних) і 11-15 років (5,88% досліджуваних). Найвищий відсоток за показником високий рівень лідерських якостей спостерігається у керівників із стажем 11-15 років (17,38%) і 21-25 років (11,53%).

На низькому рівні розвинені лідерські якості у керівників із стажем роботи 16-20 років (5,56%). Ми пояснюємо це тим, що керівники здебільшого займаються аналізом та узагальненням інформації, тобто є працівниками секторів інформаційних технологій, і завдання, які вони вирішують, не вимагають прояву лідерських якостей.

Загалом, для більшості жінок-керівників правоохоронних органів на кожному із етапів професійного зростання притаманні такі якості: рішучість; надійність; наполегливість; ініціативність; вимогливість до себе та інших; здатність долати перешкоди на шляху до власних цілей; вміння розумно ризикувати; воля, готовність довго та якісно виконувати однообразну, не цікаву роботу; самокритичність; здатність тверезо оцінювати не тільки власні успіхи, але й невдачі; вміння здійснювати контроль за виконанням завдань; критичність, здатність виявляти слабкі сторони у принадних пропозиціях; здатність дотримуватися своїх обіцянок; витривалість, можливість працювати навіть в умовах перевантажень; оптимістичність; здатність самостійно та своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати на себе відповідальність; здатність змінювати стиль поведінки залежно від умов. При цьому, чим триваліше вона перебуває на керівній посаді, тим більшою мірою їй притаманні вказані якості.

Визначення рівнів комунікативних здібностей у досліджуваних ми здійснювали за методикою КОЗ-2 (див. табл. 3). Найвищі показники (19,35%) серед усіх рівнів комунікативних здібностей були виявлені за середнім рівнем у підлеглих зі стажем служби 16-20 років. Показники за високим рівнем комунікативних здібностей

були виявлені у тих підлеглих, які ще з малечку мали можливість вільно висловлюватися, батьки використовували демократичний стиль виховання, що й дозволило зберегти ініціативу в спілкуванні.

Серед керівників правоохоронних органів найбільші показники високого рівня (23,07%) у керівників із стажем служби 6-10 років та із стажем 26-30 років (20,07%). Їм притаманна сформована потреба у комунікативній діяльності. Вони з легкістю, сміливо та активно встановлюють контакти з незнайомими людьми; відрізняються експансивністю і динамічністю спілкування. До цієї групи належать керівники, діяльність яких на пряму пов'язана з комунікативною діяльністю, а в їхні обов'язки входить відстоювання інтересів громадян.

Таблиця 3

Кількісні показники особливостей комунікативних здібностей жінок-керівників та підлеглих (%)

Стаж \ Рівень	Підлеглі			Керівники		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
1-5 років	0,00	5,64	3,22	0,00	0,00	0,00
6-10 років	2,09	14,32	7,25	0,00	4,12	23,07
11-15 років	0,00	12,35	14,51	0,00	2,16	7,69
16-20 років	8,06	19,35	0,00	2,56	5,12	7,69
21-25 років	5,04	5,64	2,53	0,00	5,12	6,41
26-30 років	0,00	0,00	0,00	0,00	15,36	20,07

На середньому рівні найвищі показники комунікативних здібностей 15,36% у керівників із стажем 26-30 років. Зазначеній категорії службовців притаманне прагнення встановлювати контакт із людьми, якщо ситуацію не можна вирішити іншим шляхом, або з особами близькими за інтересами. Жінкам-керівникам правоохоронних органів, діяльність яких пов'язана з виявленням та знешкодженням злочинців, підтриманням правопорядку та припиненням правопорушень, необхідно проявляти високий та середній рівень комунікативної діяльності для досягнення високої ефективності управлінської діяльності.

Низький рівень комунікативних здібностей проявився у 2,56% керівників зі стажем 16-20 років. Вони не прагнуть до спілкування, намагаються вирішувати завдання, що висуваються самостійно. Не відстоюють власну точку зору. Зазвичай це особи, діяльність яких пов'язана з технічними засобами, або в яких невелика кількість (або взагалі відсутні) підлеглих.

Для досягнення високих показників у роботі колективу сучасний керівник потребує ефективних організаторських здібностей. Тому далі проаналізуємо саме їх (див. табл. 4).

Таблиця 4

Кількісні показники організаторських здібностей жінок-керівників та підлеглих (%)

Стаж \ Рівень	Підлегли			Керівники		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
1-5	4,03	4,83	0,00	0,00	0,00	6,41
6-10	4,03	29,03	4,83	0,00	5,21	28,20
11-15	4,83	17,74	7,25	0,00	2,56	7,69
16-20	14,51	9,67	0,00	5,21	0,00	7,69
21-25	0,00	0,00	5,64	0,00	2,56	11,53
26-30	0,00	0,00	0,00	0,00	2,56	20,38

Результати дослідження свідчать, що у середнього та старшого керівного складу організаторські здібності розвинені на високому рівні, однак найбільша кількість досліджуваних (28,20%) припала на керівників зі стажем роботи 6-10 років. Можна припустити, що вони ще не втратили ентузіазму і зацікавленості роботою, а тому докладають максимальну кількість зусиль для досягнення поставлених завдань. У 20,38% керівників із стажем служби у правоохоронних органах 26-30 років також високий рівень організаторських здібностей. Це можна пояснити тим, що вони намагаються якнайкраще продемонструвати свої здібності молодим працівникам і навчити їх усім тонкощам діяльності.

Керівникам із високим рівнем організаторських здібностей притаманні:

– **організаційна проникливість** – вміння приділяти увагу тонкощам взаємин, синхронність емоційних станів керівника і підлеглих, здатність поставити себе на місце іншого; практична спрямованість інтелекту, тобто прагматична орієнтація керівника на використання даних про психологічний стан колективу для вирішення практичних завдань; здатність дотримуватися відчуття міри в своїй психологічній вибірковості і прагматичній орієнтованості;

– **емоційно-вольова результативність** – здатність впливати на інших людей волею і емоціями: енергійність, здатність спрямовувати діяльність своїх підлеглих відповідно до своїх бажань, заряджати їх спрямованістю, вірою і оптимізмом в просуванні до мети; вимогливість, здатність добиватися вирішення своїх завдань при психологічно грамотній постановці і реалізації вимог до підлеглих; здатність критично оцінювати свою діяльність, виявити і адекватно оцінити відхилення від наміченої програми в діяльності працівників;

– **схильність до організаторської діяльності**, тобто готовність до організаторської діяльності, починаючи з мотиваційних чинників і закінчуючи професійною підготовленістю.

Отже, управління здійснюється успішно за умов, коли керівник (суб'єкт) правильно визначив мету взаємодії, а виконавець (об'єкт) має можливість, способи і засоби для її реалізації; якщо об'єкт управління виконує розпорядження суб'єкта управління. Для здійснення процесу управління необхідна наявність у суб'єкта управління певних потреб, мотивації й можливостей для керівництва об'єктом, а також наявність в об'єкта управління бажання (власної мотивації) і здатності виконувати ці розпорядження з тим, щоб в цій взаємодії відчувалась взаємозалежність.

Професійна діяльність жінки-керівника правоохоронних органів може бути успішною, якщо вона володіє: мотивацією досягнення успіху; позитивним уявленням про образ Я; когнітивною позицією щодо успіху або неспіху, що забезпечує збереження контролю за ходом професійної ситуації, у неї є потреба в самоактуалізації. Це, в свою чергу, вплине на її професійне зростання, динамізм якого може виступати показником її професійної успішності.

Список використаних джерел

1. Ивашкин А.Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя. Монография / Алексей Георгиевич Ивашкин. – Краснодар: Кубань-книга, 2006.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э.Ф.Зеер. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.
3. Зеер Э.Ф. Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35-44.
4. Казміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В.П.Казміренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №6. – С.76-78.
5. Крайг Г. Психология развития / Г.Крайг. – СПб.: Питер, 2000. – 992 с.
6. Кудрявцев Т.В., Шегунова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В.Кудрявцев, В.Ю.Шегунова // Вестник МГУ, 1987. – №3. – С.50-54.

7. Локалова Н.П. Психологическое развитие, как составляющая образования / Н.П.Локалова // Вопросы психологии. – 2003. – №1. – С.27-40.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
9. Нестеренко Г. Можливості самореалізації особистості в контексті синергетичної моделі вищої освіти // Вища освіта України. – 2004. – С.20-26
10. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пос. / М.В. Буланова-Топоркова, А.В. Духавнева, Л.Д. Столяренко и др. – Ростов на Дону: Феникс, 2003. – 544 с.
11. Порядок присвоєння спеціальних звань визначається Положенням про спеціальні звання посадових осіб митної служби України, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України, від 16 червня 2003 р. № 900 “Про затвердження Положення про спеціальні звання працівників і курсантів навчальних закладів митної служби”.
12. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2002. – 1024 с.
13. Франкл В. Человек в поисках смысла / В.Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
14. Фрейд З. Неудовлетворённость культурой: Избранное. – Кн.2 / З.Фрейд. – М.: Прогресс, 1990. – 176 с.
15. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р.Фрейджер, Д.Фейдимен. – СПб.: Прайм Еврознак, 2001. – 864 с.
16. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л.Хьелл, Д.Зиглер. – СПб.: Питер, 1999. – 608 с.
17. Штепа О.С. Пропріум зрілої особистості / О.С.Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №2. – С.26-32.

In the article the results of experimental research are presented in relation to the dynamics of professional increase of woman-leader in law enforcement authorities. Connection is exposed between the dynamics of professional increase and professional success.

Keywords: professional increase, woman-leader, law enforcement authorities, самоактуалізація, self-realization, professional success.

Отримано: 11.02.2011