

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: КОРЕЛЯЦІЙНИЙ ТА ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ

Розкрито сутність та психологічні аспекти управління персоналом, особливості механізмів, форм і методів впливу. Висвітлено результати емпіричного дослідження психологічних чинників, що впливають на ефективність управління персоналом у сучасних умовах. Представлено основні результати кореляційного аналізу за критерієм Пірсона та результати факторного аналізу, які окреслюють систему взаємозв'язків між станом організаційної культури, стилем керівництва, мотивацією, спрямованістю та характером особистостей.

Ключові слова: управління, персонал організації, організаційна культура, мотивація, спрямованість, характер, стиль керівництва.

Постановка проблеми. Ефективність професійної діяльності сучасного персоналу залежить як від його компетентності, психологічних якостей і рівня моральної культури, так і від характеру взаємовідносин у колективі, що обумовлені стилем керівництва й визначають соціально-психологічний клімат і якість трудового життя. Тому в управлінні персоналом – як системі стосунків, механізмів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання персоналу – підсистема психологічних стосунків набуває актуальності і значимості. На сьогодні вивченню питань управління персоналом присвячено чимало праць вітчизняних науковців, що свідчить про їх особливе місце серед пріоритетних сфер управління підприємством.

Стан дослідження. Проблеми психології управління в Україні досліджували такі науковці, як Г. Ангелов, Л. Мельник, Ф. Хміль, В. Савельєва, А. Бандурка, С. Бочарова, Є. Землянська, О. Орбан-Лембрик, Л. Карамушка та інші. Не зважаючи на це, в сучасній літературі недостатньо розкрито саме психологічні аспекти, що впливають на ефективність управління персоналом; тому тему публікації вважаємо актуальною.

Метою статті є представлення результатів теоретичного узагальнення та емпіричного дослідження психологічних аспектів, що здійснюють вплив на ефективність управління персоналом у контексті кореляційного та факторного аналізу.

Виклад основних положень. Аналіз наукової літератури з питань вивчення управління персоналом показав, що основні праці науковців спрямовані на з'ясування та дослідження різних аспектів, які впливають на ефективність цього управління. Досягнення успіху підприємства в конкурентній боротьбі вимагає якості управління, а ефективне вирішення стратегічних і тактичних завдань організації потребує залучення висококваліфікованих спеціалістів. Успіхи чи невдачі перетворень багато в чому залежать від людей, які здійснюють перетворення та керують цим процесом, застосовуючи психологічні методи управління – котрі являють собою відповідні способи впливу на психіку і настрій людей і дозволяють з урахуванням дії психологічних законів регулювати взаємозв'язки робітників та керівників, членів колективу. Визначальною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, її особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки з тим, щоб направити цей внутрішній потенціал на вирішення конкретних задач підприємства. Мета таких методів – управління психологічною діяльністю особистості, регулювання її поведінки в колективі та створення на цій основі оптимального психологічного клімату, який сприяє активізації людського фактора та всебічного розвитку особистості.

Тому виникає потреба у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням різних психологічних аспектів. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні психологічні властивості і закономірності та повинно набувати системного характеру і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем завдяки впровадженню нових і вдосконаленню існуючих форм і методів роботи.

Отже, психологічні аспекти ефективності управління слід вивчати не лише на теоретичному, а й на практичному рівні. Для цього нами проведено психологічне дослідження серед працівників керівного складу (загальну вибірку склали 70 осіб, середній стаж яких становив 11 років) з метою діагностики психологічних аспектів, що впливають на ефективність управління персоналом на підприємстві, під час якого було використано такі методики: «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [8, с. 191–204]; «Оцінка стилю управління» [5, с. 304–308]; «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса [5, с. 127–129]; «Визначення спрямованості «на себе» – «на справу» – «на взаємодію» («Орієнтаційна анкета» В. Смейкала і М. Кучера) [3, с. 94–101]; «Типологія «акцентуованих особистостей» К. Леонгарда (опитувальник Х. Смішека)» [10, с. 4–11].

Аналіз отриманих даних засвідчив, що домінуючим типом реальної організаційної культури на підприємстві є культура ролі –

53%, культура завдань – 21%, культура особистості – 14% та культура влади – 12%. А бажаною організаційною культурою є культура завдань – 59%, культура влади – 23%, культура ролі – 16% і культура особистості – 2%. Аналізуючи наукову літературу, ми дійшли висновку, що формування організаційної культури залежить від низки психологічних чинників, серед яких – стиль управління керівника, дослідивши котрий, ми з'ясували, що авторитарний стиль управління на високому рівні представлено лише в 1%, на середньому рівні – 7% і на низькому – у 92% досліджуваних. Ліберальний стиль на високому рівні не проявляється у жодного із респондентів, у 12% представлений на середньому рівні та у 88% – на низькому, а демократичний стиль управління – у 11% на високому рівні, в 69% досліджуваних – на середньому і у 20% проявляється на низькому рівні.

Також важливим психологічним фактором, що може впливати на ефективність управління, є правильна мотивація до успіху. З огляду на це було використано методику вивчення мотивації до успіху Т. Елєрса, згідно з якою отримано такі дані: у 47% досліджуваних – середня мотивація до успіху, 40% – висока, у 13% – мотивація до успіху надто висока, низької мотивації до успіху в досліджуваних не спостерігається. Оскільки формування мотивації може залежати від спрямованості особистості, нами досліджено спрямованість персоналу, внаслідок чого отримано такі результати: 59% досліджуваних спрямовані на спілкування, 23% – на справу, а 18% працівників керівного складу спрямовані на себе. Визначальну роль у формуванні спрямованості керівника відіграє його характер, вивчення якого обумовило такі результати: домінуючими є афективно-екзальтований тип, циклотимічний тип та дистимічний тип акцентуації характеру.

Для з'ясування взаємозв'язку між отриманими результатами було проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона та факторний аналіз, згідно з чим висвітлено, наскільки стаж роботи пов'язаний із культурою ролі ($r = 0,62, p \leq 0,01$), культурою завдань ($r = -0,49, p \leq 0,01$), високою мотивацією до успіху ($r = -0,78, p \leq 0,01$), спрямованістю на спілкування ($r = 0,50, p \leq 0,01$), спрямованістю на справу ($r = 0,54, p \leq 0,01$), циклотимічним типом акцентуації характеру ($r = -0,55, p \leq 0,01$) та афективно-екзальтованим типом акцентуації характеру ($r = -0,54, p \leq 0,01$).

Опираючись на дані кореляційного аналізу, можна стверджувати, що стаж роботи досліджуваних чинить прямий кореляційний вплив на низку факторів. Це свідчить про те, що керівні працівники з більшим стажем роботи є спрямованими на справу та спілкування, що, своєю чергою, відображає перевагу мотивів, які породжуються діяль-

ністю: інтерес до процесу праці, безкорисливе прагнення до опанування нових навичок та вмій. Людина з такою спрямованістю орієнтується на співпрацю з колективом, домагається щонайбільшої продуктивності праці – своєї та співробітників, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, якщо вважає її корисною для виконання завдання. Окрім цього, у керівників домінує прагнення за будь-яких умов підтримувати адекватні стосунки з підлеглими, орієнтовані на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань чи наданню ширшої допомоги людям, на соціальне схвалення, залежність від групи, потребу в прихильності та емоційних відносинах з оточуючими. Спрямованість на взаємодію спостерігається і в тих випадках, коли вчинки людини визначаються жагою спілкування, прагненням підтримувати добрі стосунки з колегами. Така людина виявляє стійкий інтерес до спільної діяльності, хоча її фактичний внесок у виконання завдання може бути мінімальним.

Слід зауважити, що стаж роботи прямо впливає на формування відповідної організаційної культури, яка характеризується серйозною спеціалізацією різних підрозділів. Ступінь формалізації і стандартизації досить високий: діяльність спеціалізованих підрозділів і їх взаємодія контролюються за допомогою певних правил та інструкцій, що встановлюють поділ робіт, можливості, методи їх зв'язку і шляхи вирішення між ними конфліктів. У культурі ролі головним джерелом влади є положення, а для ефективного виконання певної ролі призначаються конкретні співробітники. До особистісної влади завжди відносяться з підозрою, проте влада спеціаліста цінується лише в сукупності з її положенням.

Головним способом впливу є правила і методики. Ефективність такої культури залежить від оптимального розподілу роботи і відповідальності, а не від особистих рис окремих працівників. Такий тип організації, можливо, буде вдало діяти в стабільному оточенні, на стабільному, передбачуваному і контрольованому ринку, у разі, якщо продукт, котрий виробляється, має тривалий життєвий цикл. І навпаки, культура ролі погано адаптується до змін, недостатньо враховує необхідність конфігурацій і повільно на них реагує.

Принагідно зауважимо, що стаж роботи перебуває в оберненому кореляційному зв'язку з такими шкалами, як висока мотивація до успіху, культура завдань, афективно-екзальтованим та циклотимічним типом акцентуації характеру, тобто чим більший стаж роботи, тим менше проявляється висока мотивація до успіху, такий тип організаційної культури як культура завдань, афективно-екзальтований та циклотимічний тип акцентуації характеру.

За результатами кореляційного аналізу, афективно-екзальтований тип акцентуації характеру перебуває в оберненому кореляційному зв'язку із культурою завдань ($r = -0,40$, $p \leq 0,01$), демократичним стилем управління ($r = -0,53$, $p \leq 0,01$), високою мотивацією до успіху ($r = -0,51$, $p \leq 0,01$) та спрямованістю на себе ($r = -0,38$, $p \leq 0,01$).

Опираючись на отримані результати, можна простежити, як досліджувані особи легко спалахують у захопленні від радісних подій і впадають у відчай від невтішних, їм притаманні риси типу «тривоги і щастя». Керівники спрямовані на пряму винагороду і задоволення безвідносно до роботи і співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертованість. Особиста спрямованість також характеризується переважанням мотивів досягнення власного добробуту, прагненням підтвердити особисту першість та престиж. В такому разі людина частіше зайнята собою, своїми почуттями, переживаннями, мало реагує на потреби навколишніх, байдужа до колег, своїх обов'язків, у праці бачить передусім можливість задовольнити свої прагнення незалежно від інтересів колег. Такі особи здатні йти на ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на особисті сили, гнучко і наполегливо домагатися поставлених цілей.

Отже, за результатами кореляційного аналізу, спрямованість на себе перебуває у прямому кореляційному зв'язку з культурою ролі ($r = 0,55$, $p \leq 0,01$), демократичним стилем управління ($r = 0,75$, $p \leq 0,01$) та середньою мотивацією до успіху ($r = 0,42$, $p \leq 0,01$).

Середня мотивація до успіху знаходиться у прямому кореляційному зв'язку з культурою ролі ($r = 0,70$, $p \leq 0,01$) та демократичним стилем управління ($r = 0,45$, $p \leq 0,01$). Отримані кореляційні зв'язки вказують на те, що ключову роль при формуванні мотивації до успіху у керівників виконують демократичний стиль управління й тип організаційної культури, зокрема культури ролі, з головним джерелом влади – положенням.

Деяким керівникам культура ролі дає відчуття захищеності і можливість стати компетентним спеціалістом. Виконання роботи співвідноситься з установленими еталонами, а також може бути просуванням по службі всередині функціональної сфери. Ця культура є руйнівною для честолюбних людей, що націлені на владу і прагнуть без допомоги інших контролювати свою роботу, і тих, кого більше цікавить результат, а не засоби. Такі люди будуть задоволені лише в колі керівників вищої ланки. Культура ролі більше підходить менеджерам, котрим притаманна стабільність і передбачуваність, які хочуть досягти успіху, виконуючи певну роль, а не здійснюючи

«подвиги», і тим, хто більше зацікавлений, аби стати спеціалістом, а не просто покращити результат своєї роботи.

Також, за результатами кореляційного аналізу, демократичний стиль управління перебуває у прямому кореляційному зв'язку з культурою ролі ($r = 0,51$, $p \leq 0,01$). Отриманий кореляційний зв'язок засвідчує, що формування культури ролі прямо залежить, від демократичного стилю керівництва, за якого керівник уособлює стале прагнення жити інтересами колективу, виявляти турботу про підлеглих, довіряти заступникам і заохочувати їхню ініціативу, реагувати на критику і опиратися на актив, вдало переконувати і розтлумачувати накази, поєднувати заохочення і покарання, відгукуватись на прохання і пропозиції підлеглих, розвивати колективну думку.

Отже, кореляційний вплив на дані дослідження мають п'ять шкал (стаж роботи, афективно-екзальтований тип акцентуації характеру, спрямованість на спілкування, середня мотивація до успіху, демократичний стиль управління), серед яких стаж роботи корелює з найбільшою кількістю шкал.

Для підтвердження взаємозв'язків між отриманими результатами психодіагностичних методик також проведено факторний аналіз. Отож на основі отриманих результатів створено 5-факторну модель, що описує 67% розподілу емпіричних даних дослідження.

Перший фактор має факторну вагу 8,13 та пояснює 33,5% розподілу емпіричних даних дослідження. Він охоплює змінні шкали культура влади (факторне навантаження 0,92), культура ролі (факторне навантаження 0,79), авторитарний стиль управління (факторне навантаження 0,77), ліберальний стиль управління (факторне навантаження 0,92), середня мотивація до успіху (факторне навантаження 0,84), надто висока мотивація до успіху (факторне навантаження 0,84), спрямованість на справу (факторне навантаження 0,82), демонстративний тип (факторне навантаження 0,72). Його можна назвати фактором стану організаційної культури.

Другий фактор має факторну вагу 2,87 та пояснює 12,51% розподілу емпіричних даних дослідження. Він включає змінні дистимічного типу (факторне навантаження 0,90), тривожно-боязливого типу (факторне навантаження 0,94) та афективно-екзальтованого типу (факторне навантаження 0,91). Його можна назвати фактором акцентуацій характеру.

Перебування змінних першого і другого факторів в одній площині системи координат свідчить про прямий зв'язок фактора стану організаційної культури та фактора акцентуацій характеру; тобто формування організаційної культури підприємства прямо залежить від

характеру персоналу. Слід зауважити, що організаційна культура – це сукупність ціннісних орієнтацій, норм, правил, традицій, які переважають в організації і визначають зміст і характер поведінки її персоналу незалежно від положення в ієрархічній структурі.

Третій фактор має факторну вагу 1,94 та пояснює 8,77% розподілу емпіричних даних дослідження – це змінна спрямованості на спілкування (факторне навантаження 0,71); його можна назвати фактором спрямованості.

Перебування змінних другого і третього факторів в одній площині системи координат свідчить про те, що вони прямо пов'язані між собою, отож спрямованість персоналу залежить від акцентуацій характеру, тобто особа з проявом комунікативного бар'єру створює певний захист у професійних комунікаціях через вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів, тому в неї може проявлятися холодне ставлення до людей, з ознаками депресії та роздратування.

Четвертий фактор має факторну вагу 1,45, пояснює 6,83% розподілу емпіричних даних, включає змінну гіпертимічного типу (факторне навантаження -0,80) й іменується фактором настрою.

Перебування змінних третього і четвертого факторів у різних координатних площинах означає наявність оберненого зв'язку між спрямованістю та настроєм. Тому отримані взаємозв'язки свідчать про те, що під спрямованістю розуміють систему домінуючих мотивів. Провідні мотиви підпорядковують собі всі інші й характеризують будову всієї мотиваційної сфери людини. Виникнення ієрархічної структури мотивів розглядається як передумова стійкості особистості.

П'ятий фактор має факторну вагу 1,39, пояснює 5,56% розподілу емпіричних даних дослідження, охоплює змінну циклотимічного типу (факторне навантаження -0,73). Його можна назвати фактором стабільності.

Перебування змінних четвертого та п'ятого факторів в одній площині системи координат засвідчує про наявність прямого зв'язку, тому особа, що прагне досягти успіху, завжди буде вирізнятися високим рівнем ентузіазму, оптимізму та зацікавленості у роботі, орієнтуватиметься на добрий ступінь успішності під час роботи з людьми.

Отже, на підставі отриманих даних створено 5-факторну модель: фактор стану організаційної культури, фактор акцентуацій характеру, фактор спрямованості, фактор настрою та фактор стабільності. Результати факторного аналізу вказують на наявність і прямого, і оберненого зв'язку між факторами. Найбільш однозначно і прямо пов'язані між собою перший та другий, другий і третій фактори. Фактори третій та четвертий перебувають в опосередкованому зв'язку,

а четвертий і п'ятий – в оберненому, що підтверджується відсотковим розподілом емпіричних даних дослідження.

Висновки. Отже, методики для здійснення емпіричного дослідження є валідними й такими, що підтверджують свій взаємозв'язок завдяки проведеному кореляційному та факторному аналізу.

Згідно з результатами кореляційного аналізу, кореляційний вплив на дані дослідження мають п'ять шкал – стаж роботи, афективно-екзальтований тип акцентуацій характеру, спрямованість на спілкування, середня мотивація до успіху, демократичний стиль управління, з-посеред яких стаж роботи визнано стрижневим чинником у формуванні ефективності управління на підприємстві.

За результатами факторного аналізу створено 5-факторну модель (фактор стану організаційної культури, фактор акцентуацій характеру, фактор спрямованості, фактор настрою та фактор стабільності), яка свідчить про наявність опосередкованого, прямого та оберненого зв'язку між факторами, що обґрунтовано відсотковим розподілом емпіричних даних дослідження.

Отже, управління персоналом – це складний різнобічний процес, який формується під впливом розмаїтих чинників, зокрема соціальних, де психологічні аспекти є базовими.

Тож **перспективу дослідження** має бути зосереджено навколо визначення соціальних та індивідуально-психологічних аспектів, що впливають на якість і ефективність управління персоналом, а також на аналізі зв'язків між цими аспектами.

1. Ангелов Г. В. Соціальні та організаційно-психологічні аспекти управління / Г. В. Ангелов, С. Є. Шувалов; під заг. ред. Г. В. Ангелова. – К.; Одеса: НВОХПА, 2006. – 242 с.

2. Бандурка О. М. Психологія управління: підручник для вузів / О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Є. В. Землянська. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2000. – 640 с.

3. Батаршев А. В. Тестирование: Основной инструментарий практического психолога / А. В. Батаршев. – М.: Дело, 2003. – 240 с.

4. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

5. Комінко С. Б. Кращі методи психодіагностики / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.

6. Мельник Л. П. Психологія управління / Л. П. Мельник. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.

7. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

8. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский; ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара: ИД «БАХРАХ-М», 2002. – С. 161–169.

9. Савельева В. С. Психологія управління: навч. посібник / В. С. Савельєва. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

10. Соціально-психологічні опитувальники: метод. посібник. – Львів: ЛьвДУВС, 2007. – 27 с.

11. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Баранюк Н. И. Эмпирическое исследование психологических аспектов эффективности управления персоналом: корреляционный и факторный анализ

Раскрыты сущность и психологические аспекты управления персоналом, особенности механизмов, форм и методов воздействия. Освещены результаты эмпирического исследования психологических аспектов, влияющих на эффективность управления персоналом в современных условиях.

Представлены основные результаты корреляционного анализа по критерию Пирсона и результаты факторного анализа, которые определяют систему взаимосвязей между состоянием организационной культуры, стилем руководства, мотивацией, направленностью и характером личностей.

Ключевые слова: *управление, персонал организации, организационная культура, мотивация, направленность, характер, стиль руководства.*

Baranyuk N. I. Empirical studies the psychological aspects of personnel management efficiency: correlation and factor analysis

It was determined that the effectiveness of modern professional personnel depends on its orientation, and psychological qualities of moral culture and the motivation and the nature of relationships in the team, resulting management style that define the social and psychological climate and the quality of working life. So in personnel management as a system of relations mechanisms, forms and methods of influence on the formation, development and use of personnel subsystem psychological relationship acquires special relevance and significance. The recent study of HR devoted a significant number of jobs scientists, which indicates the special place this issue among the priority areas of management.

The results of empirical research, which was conducted among employees of management staff to diagnose psychological aspects that influence the effectiveness of personnel management in the enterprise. In this study used the following methods: methods of «Study of different types of organizational culture» (R. Harrison) method «Assessment of management style»; method «Learning motivation to succeed» T. Ehlers; method «Determination of direction» over «-» the work «-» to interact». «Orientation Questionnaire» B. Smejkal and M. Kucera»; technique «Typology» accented personality «K. Leonhard (H. Smisheka questionnaire)».

The results of correlation analysis by the criterion of Pearson and the results of the factor analysis that outlines a system of relationships between the state of organizational culture, leadership style, motivation, direction and nature of the state.

Thus, the article essence and psychological features of personnel management and highlights the results of empirical research of psychological aspects that influence the effectiveness of personnel management. Presents key results of correlation analysis by the criterion of Pearson and results of factor analysis.

Key words: *management, personnel, organizational culture, motivation, focus, nature.*

Стаття надійшла 24 червня 2016 р.

УДК 159.99; 342.741

**В. А. Бондаренко,
С. С. Єсімов, О. С. П'єх**

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО РОЗСТАНОВКИ КАДРІВ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто методологічні засади компетентнісного підходу до розстановки кадрів патрульної служби Національної поліції України. Проаналізовано досвід організації відбору та розстановки кадрів поліції на підставі визначення компетенцій для всіх напрямів поліцейської діяльності в країнах-членах Європейського Союзу та США, досліджено психологічне забезпечення службової діяльності поліції. Запропоновано методи підготовки профілів професійних компетенцій за посадами патрульної поліції.

Ключові слова: *компетентнісний підхід, розстановка кадрів, поліція, службова діяльність, досвід, Європейський Союз.*

Постановка проблеми. Асоціація України і ЄС висуває вимоги у різних галузях функціонування державного апарату, передусім у системі правоохоронних органів, що зумовлює реформування МВС України. З огляду на це суспільство потребує професійного добору та розстановки кадрів у поліції. Сучасні перетворення у сфері кадрової політики в системі МВС України регламентовані Законом України «Про Національну поліцію». Адаптація національного законодавства