

МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ОВС

Обґрунтовано методологію дослідження психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС. Визначено доцільність застосування окремо розробленої методології дослідження із застосуванням широкого спектра методів та методик. Завдяки аналізу методів психодіагностики визначено особливості емпіричного дослідження і його компонентів: мотиваційного, емоційно-вольового, операційно-діяльного, особистісного та рефлексивного.

Ключові слова: *управлінська компетентність, компоненти, офіцер ОВС, методологія емпіричного дослідження.*

Постановка проблеми. Сучасний стан науки, а особливо її гуманітарної складової, характеризується наявністю чималої кількості розроблених й апробованих методик та одночасно їх застаріванням, відносною недосконалістю. Такий стан щодо методології присутній і у психології. На цю проблему вказували теоретики психології, серед них Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубінштейн, С. Д. Максименко та інші. Відповідно до більшості наукових течій, методологія є найактуальнішою та нагальною проблемою зі всіх можливих у психології. Це стосується й питань методології емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх керівників органів внутрішніх справ. Так, компетентнісні характеристики є певними абстрактними категоріями психології, котрі доволі складно виміряти та охарактеризувати.

Одним із варіантів подолання методологічної проблеми експериментально-психологічних досліджень є чітка конкретизація змінних та підбір найбільш оптимальних методів і методик дослідження залежно від конкретних експериментальних задач. Тому сучасним та найдоцільнішим шляхом подолання методологічної проблеми є обґрунтування емпіричного дослідження кожного експерименту. З огляду на зазначений напрям виникає потреба в обґрунтуванні методології з отримання емпіричних даних, що можуть бути підставою для визначення рівня та особливостей управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС.

Стан дослідження. Проблему управлінської компетентності всебічно розглядали у своїх працях та дисертаціях українські та зару-

біжні науковці, такі як І. П. Андріаді, Є. М. Белова, Л. М. Ващенко, А. Л. Журавльов, В. Г. Зазакін, В. П. Казміренко, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Р. Л. Кричевський, Л. І. Макодзей, Л. Е. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, В. В. Третяченко, Ю. Л. Трофімов, Д. Френсіс, Р. Х. Шакуров, В. М. Шепель, Ю. М. Швалб, Б. Швальбе, Я. І. Шкурко, Г. Й. Юркевич та ін. Дослідженням управлінської компетентності військових керівників займалися В. С. Афанасенко, О. В. Бойко, П. Ю. Гончаров, Т. М. Мацевко, В. П. Печенізький, а працівників ОВС під час їхнього професійного становлення – Т. В. Казак, Є. А. Лобанов. Завдяки аналітичному огляду вказаних джерел сформовано модель управлінської компетентності, що охоплює такі блоки: мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісний (чи суб'єктний) та рефлексивний.

Варто зазначити, що у вказаних працях застосовано надто широкий спектр методів та методик. Це було спричинено особливостями вибірки та предмета дослідження. Тому потрібно зі всієї низки методик і методів обрати найбільш адекватні для дослідження управлінської компетентності саме курсантів як майбутніх офіцерів ОВС.

Метою статті є обґрунтування методології емпіричного дослідження рівня та особливостей управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС.

Виклад основного матеріалу. Принципи, якими повинна керуватися в діяльності людина, визначає методологія – система принципів та способів організації і побудови теоретичної та практичної діяльності, а також вчення про цю систему [13, с. 242]. Як складові цієї науки, виокремлюють методологію філософську, загальнонаукову і спеціально наукову. Методологія охоплює: 1) загальні точки зору, які повинен враховувати дослідник; 2) правила, яких він повинен дотримуватись у дослідженні; 3) засоби, якими він має користуватися.

Метод (грец. *methodos* – дослідження) – це спосіб організації діяльності, який ґрунтує нормативні прийоми здійснення наукового дослідження; шлях дослідження, який випливає з загальних теоретичних уявлень про сутність досліджуваного об'єкта [13, с. 230].

Методи утворюють такі групи: а) організаційні (порівняльний аналіз, комплексний метод); б) емпіричні (спостереження, анкетування, тестування, експертне опитування); в) аналіз даних (використання способів математичного опрацювання отриманих результатів); г) методи інтерпретації та висновку.

Методика – конкретне втілення методу, вироблений спосіб організації взаємодії суб'єкта й об'єкта дослідження на основі конкретного матеріалу і конкретної процедури [13, с. 239].

Слід визначити основні особливості компонентів емпіричного дослідження щодо складових управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС:

– *мотиваційний компонент* (охоплює мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки актуалізації в управлінській компетентності);

– *емоційно-вольовий компонент* (включає енергійність, терплячість, витримку, завзятість, сміливість, самоконтроль, самообілізацію, зібраність, рішучість, стриманість, надійність, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість у реалізації управлінських функцій, прийняття відповідальності за результат своєї управлінської діяльності (локус-контролю);

– *когнітивний компонент* (включає сукупність знань та умінь, потрібних для практичного розв'язання завдань управлінської діяльності; управлінське мислення; вміння аналізувати та проектувати реальні проблемні ситуації);

– *операційно-діяльнісний компонент* (становить комплекс управлінських умінь і навичок, що забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій);

– *особистісний, чи суб'єктний, компонент* (включає важливі для управління особистісні якості: товариськість, відкритість, врівноваженість, сформованість особистої Я-концепції, адекватність самооцінки);

– *рефлексивний компонент* (схильність до самоаналізу, осмислення, оцінки й рефлексії власної діяльності, поведінки, вчинків, спілкування, стосунків з оточенням, їх корекція, здатність до самоуправління (самоменеджменту).

У подальшому викладенні матеріалу необхідним є аналіз існуючих методів та методик, що можуть використовуватись для вказаного емпіричного дослідження.

Найперше доцільно звернути увагу на методику «Діагностики професійної мотивації» В. І. Осьодло, яка є психологічним інструментарієм для дослідження особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів ОВС.

Опитувальник містить сім шкал: оцінка результатів праці, професійні домагання, інтернальність у сфері професійних досягнень, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, соціальна бажаність та загальна активність.

Розроблену автором анкету використано для діагностики вираженості домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності офіцерів та шляхів їхнього досягнення на етапі професійного становлення офіцера [10].

Адекватна оцінка професійних мотивів, інтересів і схильностей є важливим прогностичним чинником успішності професійного становлення в майбутньому.

Особливості *емоційно-вольового компонента* управлінської компетентності можна з'ясувати через діагностування локус-контролю, а також шляхом визначення системи саморегуляції активності особистості.

Для діагностики суб'єктивного контролю використано методику локус-контролю в модифікації О. Г. Ксенофонтової, що дає змогу досить швидко й ефективно оцінити сформований у випробовуваного рівень суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями і містить принципові положення щодо можливості двох полярних типів: екстернальний та інтернальний. У методиці виокремлено такі шкали: загальної інтернальності (Іо), інтернальності у сфері досягнень (Ід), інтернальності у сфері невдач (Ін), інтернальності у професійній діяльності (Іпд), інтернальності в сфері міжособистісних стосунків (Ім).

Високий рівень інтернальності відповідає високому рівню розвиненості емоційно-вольового компонента управлінської компетентності.

Показником його сформованості є прийняття майбутніми офіцерами ОВС відповідальності за результати своєї професійно-управлінської діяльності.

Для вивчення особливостей свідомої саморегуляції довільної активності досліджуваних було обрано методику «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)», розроблену В. І. Моросановою та Є. М. Коноз [7].

Опитувальник утворюють шість шкал відповідно до основних регуляторних процесів: планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінювання результатів (ОР) і регуляторно-особистісних, або інструментальних, властивостей: гнучкість (Г) і самостійність (С).

Показники *операційно-діяльнісного компонента* управлінської компетентності можна з'ясувати, здійснивши діагностику психологічної готовності керівників організації до управління за допомогою методики «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» М. Вудкок, Д. Френсіс та управлінських завдань [4].

Методика М. Вудкок і Д. Френсіс має на меті самоаналіз випробовуваними власної управлінської компетентності для виявлення своїх сильних та слабких сторін управлінської діяльності за діагностичними шкалами: вміння управляти собою, чіткі цінності, чіткі особисті цілі,

триваючий саморозвиток, хороші навички вирішення проблем, творчий підхід, вміння впливати на оточуючих, розуміння особливостей управлінської праці, здатність керувати, вміння навчати, вміння налагодити групову роботу.

Для з'ясування рівня володіння офіцерами управлінськими вміннями та навичками нами розроблено 16 проблемних ситуацій на основі методики «Виробничі ситуації» О. О. Єршова [1], у яких описано стосунки керівника з підлеглими. Досліджуваням пропонується вибрати для кожної управлінської ситуації найбільш доцільний варіант поведінки.

Оцінювання відбувається за 4-бальною шкалою, яка визначає чотири типи позицій чи орієнтацій керівника: спрямованість на інтереси справи (ділова) (Д); спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій (О); спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі (П); спрямованість на самого себе (С). Після підрахування загальної кількості балів оголошують домінуючий тип спрямованості.

Для визначення рівня розвитку управлінських якостей майбутніх офіцерів ОВС нами розроблено анкету, в якій курсанти мають оцінити запропоновані характеристики, якості та особливості з приводу наявності їх у себе та своїх колег. Оцінка здійснюється за 5-бальною шкалою (5 балів – абсолютно властиво, 4 бали – властиво у більшості випадків, 3 бали – властиво на посередньому рівні, 2 – інколи властиво, 1 – не властиво).

Для вивчення та розв'язання проблеми професійної підготовки офіцерів ОВС України нами розроблено анкету для експертних оцінок. Такими експертами, у нашому випадку, стали командири курсантських підрозділів.

В анкеті експертам пропонується оцінити рівень володіння їхніми підлеглими (курсантами) якостями, характеристиками та особливостями за 5-бальною шкалою (5 балів – абсолютно властиво, 4 бали – властиво у більшості випадків, 3 бали – властиво на посередньому рівні, 2 – інколи властиво, 1 – не властиво).

До основних показників, які оцінюються, належать: володіння курсантами комунікативними, організаційними та лідерськими якостями, вміння прогнозувати й контролювати результати діяльності, активність, адекватність у діях, здатність до рефлексії, справедливість щодо інших людей та ін. Узагальнення досвіду найкращих професіоналів уможливує визначення у їхніх підлеглих рівня управлінської компетентності.

Для діагностування *особистісного компонента* управлінської компетентності доцільно застосовувати методики «Знаходження кількісного вираження самооцінки» С. Будассі [3] та Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) [12].

Вивчення рівня самооцінки здійснено за допомогою методики «Знаходження кількісного вираження самооцінки» С. Будассі [3, с. 164–166], згідно з якою досліджуваним пропонується перелік 20 особистісних рис, котрі треба проранжувати в «ідеальній» та «реальній» репрезентації в свідомості. Рівень і адекватність самооцінки визначають як співвідношення між «Я» ідеальним та «Я» реальним.

Рівень самооцінки виражає ступінь реальних та ідеальних, або бажаних, уявлень про себе й може бути адекватним, заниженим і завищеним.

Для діагностики особистісних властивостей варто застосовувати Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) [12]. У дослідженні нами використано модифіковану форму В опитувальника FPI, яка відрізняється від повної форми лише меншою вдвічі кількістю питань [2].

Методика FPI дає можливість простежити такі індивідуальні риси: емоційну лабільність, екстраверсію-інтроверсію, комунікабельність, сором'язливість, невротичність, врівноваженість, реактивну агресивність, спонтанну агресивність, депресивність, дратівливість, відкритість, маскулізм-фемінізм.

Для діагностики *рефлексивного компонента* управлінської компетентності використано методику «Діагностика рівня розвитку рефлексивності» А. В. Карпова [5].

Рефлексивність цей автор визначав як здатність людини виходити за межі власного «Я», осмислювати, вивчати, аналізувати щось через порівняння й ототожнення свого «Я» з якими-небудь подіями, особистостями.

Рефлексивна компетентність, за визначенням С. Степанова, – це «професійна риса особистості, яка дозволяє ефективно й адекватно здійснювати рефлексивні процеси, реалізацію рефлексивної здатності, що забезпечує розвиток і саморозвиток, сприяє творчому підходу в професійній діяльності, досягненню її максимальної ефективності та результативності» [14, с. 266].

Когнітивний компонент управлінської компетентності складається зі системи знань, які потрібні для здійснення успішного управління.

З метою діагностики цього компонента взято показники з журналу успішності досліджуваних нами курсантів.

Проаналізувавши компоненти управлінської компетентності, ми з'ясували операціоналізовані показники цих параметрів та методики їхньої діагностики (табл.).

Таблиця

Операціоналізовані показники і методики їх діагностування

Компоненти управлінської компетентності	Операціоналізовані показники	Методики діагностики
1	2	3
Мотиваційний	Оцінка результатів праці. Професійні домагання. Інтернальність у сфері професійних досягнень. Професійні інтереси та цінності. Життєві цілі. Шкала соціальної бажаності. Загальна активність	«Діагностика професійної мотивації» В. І. Осьодло
	Мотиви професійної діяльності	Анкета для визначення професійних мотивів
Емоційно-вольовий	Інтернальність загальна Інтернальність у сфері досягнень Інтернальність у сфері невдач Інтернальність у сфері професійної діяльності	Тест «Локус контролю» О. Г. Ксенофонові
	Загальний рівень саморегуляції	Опитувальник ССП В. І. Моросанової та Є. М. Коноз
Когнітивний	Знання	Журнал успішності
Операційно-діяльнісний	Здатність управляти собою. Чіткі цінності. Чіткі особисті цілі. Триваючий саморозвиток. Хороші навички вирішення проблем. Творчий підхід. Вміння впливати на оточуючих. Розуміння особливостей управлінської праці (основних завдань,	«Аналіз своїх обмежень «Ви самі» К. Вудкок, Д. Френсіс

Продовження таблиці

1	2	3
	<p>функцій та вміння брати на себе відповідальність). Здатність керувати. Вміння навчати. Вміння налагодити групову роботу (здійснювати конструктивний вплив на трудовий колектив).</p> <p>Спрямованість на інтереси справи (ділова). Спрямованість на офіційну субординацію, дотримання інструкцій. Спрямованість на психологічний клімат і взаємини у колективі. Спрямованість на самого себе.</p> <p>Володіння лідерськими та управлінськими якостями</p>	<p>Управлінські завдання</p> <p>Анкета для оцінювання себе та інших</p> <p>Експертна оцінка</p>
Особистісний	<p>Адекватність – неадекватність самооцінки</p> <p>Емоційна лабільність Екстраверсія-інтроверсія Сором'язливість Невротичність Врівноваженість Депресивність Дратівливість Відкритість Маскулізм-фемінізм</p>	<p>Опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» (за С. А. Будассі)</p> <p>Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI</p>
Рефлексивний	Рівень рефлексивності	Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності (опитувальник А. В. Карпова)

Висновки. Таким чином, проведений аналіз основних характеристик методик та визначення їх доцільності в застосуванні для емпіричного дослідження з визначення рівня та особливостей управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС дає змогу вважати наступне:

1. Методологія повинна орієнтуватись на прогноз діяльності, що фактично ще не відбувається. Тому мають бути досліджені базові якості особистості, що найімовірніше проявлятимуться у її майбутньому професійному житті.

2. Методологія дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС може охоплювати такі емпіричні методи, як тестування: опитувальник «Методика діагностики професійної мотивації» (В. Осьодла) (призначений для дослідження особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів ОВС); тест «Локус-контролю» у модифікації О. Г. Ксенофонової (для оцінювання у досліджуваних рівня суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями); методика «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)» В. І. Морсанової, Є. М. Коноз (для виявлення особливостей прояву усвідомленої саморегуляції особистості офіцера); методика «Аналіз своїх обмежень «Ви самі» М. Вудкок, Д. Френсіс (для самоаналізу випробуваними своєї управлінської компетентності, для виявлення сильних та слабких сторін управлінської діяльності); управлінські завдання (для з'ясування типу спрямованості та рівня володіння офіцерами управлінськими уміннями й навичками); опитувальник «Знаходження кількісного вираження рівня самооцінки» за С. А. Будассі (для вивчення рівня самооцінки особистості); Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник FPI (форма В) (для діагностики станів та властивостей особистості); «Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності» А. В. Карпова (для визначення рівня розвитку рефлексії); анкетування: анкета для визначення професійних мотивів до управлінської діяльності; анкета для оцінювання себе та інших з метою визначення рівня володіння курсантами управлінськими якостями, характеристиками та особливостями; експертне опитування (для визначення командирами курсантських підрозділів рівня володіння їхніми підлеглими управлінськими якостями, характеристиками та особливостями); бесіда та спостереження. Психодіагностичне обстеження майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ, проведене за такими методиками, дозволяє емпірично вивчати рівні розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності та особливості їх розвитку.

Перспектива подальшого дослідження полягає в обґрунтуванні і реалізації методології емпіричного дослідження психологічних компонентів управлінської компетентності у курсантів та її вдосконаленні.

1. Бендас Т. В. Психология лидерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
2. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – К., 1989. – 207 с.
3. Волошина В. В. Загальна психологія. Практикум: навч. посібник / В. В. Волошина, Л. В. Долинська, С. О. Ставицька, О. В. Темрук. – К.: Каравела, 2007. – 280 с.
4. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М., 1991. – С. 292–293, 294–302.
5. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–57.
6. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е. Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 2.
7. Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство / В. И. Моросанова. – М.: Когито-Центр, 2004. – 44 с.
8. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–127.
9. Осьодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації / В. І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони України. – 2007. – № 2 (4). – С. 142–151.
10. Осьодло В. І. Розвиток професійної мотивації суб'єкта військової діяльності / В. І. Осьодло // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – № 34 (58).
11. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В. І. Осьодло. – К.: ПП «Золоті ворота», 2012. – 462 с.
12. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учеб. пособие / В. Д. Балин, В. К. Гайда и другие; под общ. ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб.: Питер, 2002. – 560 с.
13. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. – Х.: Прапор, 2009. – 672 с.
14. Степанов С. Ю. Рефлексивная компетентность как базовая категория предпринимательской деятельности / С. Ю. Степанов, О. А. Полищук // Рефлексия, образование и интеллектуальные инновации. – Новосибирск: НГУ, 1995. – С. 266–271.

Борисюк О. Н. Методология эмпирического исследования управленческой компетентности будущих офицеров ОВД

Обосновано методологию исследования психологических компонентов управленческой компетентности будущих офицеров ОВД.

Определено целесообразность применения отдельно разработанной методологии исследования с применением широкого спектра методов и методик.

Благодаря анализу методов психодиагностики определены особенности эмпирического исследования и его компонентов: мотивационного, эмоционально-волевого, операционно-деятельностного, личностного и рефлексивного.

Ключевые слова: *управленческая компетентность, компоненты, офицер ОВД, методология эмпирического исследования.*

Borysjuk O. M. Methodology of empirical research of management competence of the future internal affairs officers

In the article the methodology of psychological components of managerial competence of the future internal affairs officers. Determined appropriate use individually developed methodology for this study.

The analysis methods of psychology and techniques of psychological diagnostics peculiarities of empirical research components such as motivation, reflecting the individual professional reasons; emotional and volitional that detects the level of acceptance of responsibility for the management of stylistic and self-regulation; operational and active, detecting level of managerial qualities, abilities and skills; personality that detects self-esteem and personal property; reflective, which manifests itself in the ability to consciously control their own level of development and its performance. Research Methodology managerial competence of police officers can include such methods as empirical test, questionnaire «Methods of diagnosis of professional motivation» (V. Osodla); test «locus of control» in the modification A. G. Ksenofontov; method «style features self-regulation of behavior (CAP-98)» V. Morosanovoyi, E. M. Konoz; method «Analysis of their limitations» Have you «K. Woodcock, D. Francis; administrative tasks; questionnaire «Finding the quantitative expression level of self-esteem» (by S. A. Budassi) Freiburg multifactorial FPI personality questionnaire (Form B.), «Methods of diagnosis of reflectivity» A. V. Karpov, survey, questionnaire to determine the motives for the professional management of; evaluation questionnaire for self and others; expert survey, interview and observation.

Psycho studying internal affairs officers conducted according to techniques allows empirically examine the level of development of psychological components of management competence, and especially their development.

Key words: *management competence, components, internal affairs officer, methodology, empirical research.*

Стаття надійшла 28 квітня 2016 р.