

Пономаренко Я.С.

Харківський національний університет внутрішніх справ

КОМПЛЕКСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЇХ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗДІЙСНЕННОСТІ

У статті основна увага приділяється проблемі лідерства в поліції у працях українських й закордонних вчених. Розкрито психологічні особливості розвитку лідерських здібностей у поліцейських. Висвітлені провідні праці вчених, які розкривають вплив лідерства на особистість поліцейського, його ефективність та реалізацію у практиці поліціювання. Мета дослідження – виявити особливості лідерських здібностей у поліцейських з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Вибірку дослідження становили 203 працівники поліції. Результати отримані за «Опитувальником особистісної здійсненності» О. Штепи та «Опитувальником професійного самоздійснення» О. Кокуна надали можливість розподілити досліджуваних за трьома рівнями особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Першу групу склали досліджувані з низьким рівнем ОПЗ, у кількості у 68 осіб. В другу групу увійшли респонденти з високим рівнем ОПЗ, у кількості – 92 особи. Середній рівень було діагностовано у 42 поліцейських, які були вилучені з подальшого дослідження. Для досягнення поставленої мети були використані: тест «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна зі співавторами; тест «Потенціал лідера»; тест самооцінки лідерських якостей «Я – Лідер» А. Лутошкіна в україномовній модифікації Н. Лукаш.

Емпірично встановлено, що поліцейські з низьким рівнем ОПЗ характеризуються середнім рівнем розвитку лідерських здібностей. Вони здатні повести за собою інших або стати лідером, якщо цього потребує ситуація. Їм складно керувати власними емоціями, адже вони не впевнені, що самотійно здатні вирішити проблему. Для групи поліцейських з високим рівнем ОПЗ визначені показники діагностовано у межах середнього й вище середнього рівнів. Отже, отримані результати дозволяють вважати, що досліджуванні другої групи цілком готові виступити в ролі лідера. Вони можуть самотійно приймати рішення й повести за собою інших, мають розвинуті навички самоконтролю й саморегуляції, а також готові працювати в команді заради досягнення важливої мети. Представники другої групи більше стійкі до стресу, мають розвинуті лідерські якості та схильні до адекватної оцінки власних можливостей.

Ключові слова: лідер, лідерські здібності, особистісно-професійна здійсненність, поліцейські, потенціал лідера.

Постановка проблеми. Лідерство в поліції є вельми актуальною науковою проблемою в царині юридичної психології. Особливо ефективно лідерство виступає тією бажаною компетенцією у поліцейській діяльності, котра сприяє не лише просуванню по службі, а й істотно покращує добробут поліцейських. Однак наука є дещо обмежена в наявності тієї кількості досліджень, які б вичерпно зображували специфіку розвитку процесу лідерства та розкривали імовірні бар'єри на цьому шляху. Адже подібний досвід дозволив би визначити найбільш ефективні практики лідерства в поліції, що неодмінно призвело б до покращення як професійних, так й особистісних прагнень кожного поліцейського. Розгляд наявних

досліджень проблеми поліцейського лідерства засвідчив, що в науці домінує орієнтація науковців на розкриття саме особистісних рис поліціантів, їх професійних характеристик та властивих моделей поведінки, які повинні бути у справжнього лідера. Ми впевнені, що лідерство в поліції варто розглянути з двох ракурсів. Перший ґрунтується на припущенні, що між лідерами й послідовниками існує певний тісний зв'язок, який спонукає других йти за першими. Щодо другого, то він базується на думці, що саме особистісні якості поліцейських або так звана «харизма» суттєво впливають на якість виконуваних обов'язків. Ми вирішили почати розгляд даного питання з другого аспекту та комплексно визначити лідерські

здібності працівників поліції в контексті їх особистісної та професійної здійсненності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові здобутки з проблеми лідерства в поліції мають схожі підходи у вивченні якостей та рис особистості лідера. Спільним для них є орієнтація саме на особистості керівників-лідерів, ніж на рядових офіцерів поліції. V. Herrington й J. Schafer підтверджують нашу думку, що наявність автентичних особистісних рис, здібностей та характеристик достатньо для формування успішного лідера керівної ланки в поліції [11]. Однак S. Haslam з колегами провідну роль у даному питанні віддають, саме лідерству не заснованому на характерологічних особливостях людини, а скоріше зосереджених на якості взаємостосунків з іншими. Автори пропонують вивчати лідерство у контексті розгляду специфіки ролі лідера в організації, а й також на підставі визначення ключових рис людей, які звикли обирати позицію підлеглого. На думку вчених, науковий інтерес в даному питанні становить динаміка даних відносин та її вплив на діяльність [10]. Група дослідників на чолі з G. Lee повідомляють, що дуже важливою в соціальній взаємодії є лідерська ідентичність. Ми погоджуємося з даною думкою, адже, діяльність поліції побудована на постійній комунікації, від якості та результативності якої залежить не лише хід виконання завдання поставленого перед поліцейськими, а й сприйняття даної служби в очах навколишніх. Іншими словами, науковці звітують, що лідером може стати надійна, харизматична, вірна своїм ідеалам людина, яка піклується не лише про власний авторитет, а й про інтереси всієї професійної групи [13]. У дослідженні U. Naake зі співавторами йдеться, що існує цілий комплекс способів, завдяки яким поліцейський може досягнути поставлених цілей. Вчені підкреслюють, що для справжнього лідера в поліції важливо забезпечити «командний дух», котрий об'єднає поліцейських заради спільної мети [9]. Наприклад, одним з таких дієвих способів – є забезпечення лідером можливості вислухати кожного працівника та врахувати його голос у прийнятті важливих рішень, вважають B. Steinheider з колегами [14]. Своєю чергою M. Issah підтверджує, що соціальна підтримка з боку лідерів, здатна посилити стосунки в колективі, створити відкриті й довірливі стосунки на всіх рівнях, не залежно від посади. Ми погоджуємося, що відкриті стосунки на засадах довіри й партнерства між поліцейськими допоможуть покращити не лише взаємини в колективі, а й сприяють росту показників

діяльності. На думку M. Issah, лідерство є складним набором різноманітних поведінкових форм. Розвиток лідерства, пише науковець, є своєрідним процесом, котрий повинен пройти кожний аби здобути досвід та необхідні навички для управління й керівництва. Розподіляємо думку автора, оскільки також вважаємо, що справжньому лідеру потрібен набір унікальних інструментів для виконання посадових обов'язків, до таких можна віднести, комунікативні здібності, стиль керівництва та розвинутий емоційний інтелект. Однак вчений підкреслює, що життєвий досвід відіграє не менш важливу роль у розвитку здібностей людини для досягнення професійного успіху [12].

Українська дослідниця І. Кравченко акцентує на важливих аспектах лідерства в поліції. До таких авторка віднесла: специфіку інформаційно-аналітичної роботи, особливості планування й організації відповідного контролю [5]. В. Остапович пропонує базові компоненти структури особистості сучасного поліцейського управлінця, які містять професійні й професійно-управлінські компетенції, а також описує його професійно-психологічні характеристики [7]. О. Вагіна та В. Барко пропонують психологічний портрет сучасного лідера в поліції. Вчені надають цілий комплекс характеристик, котрі формують сучасного поліцейського управлінця. Автори наголошують, що психограма керівника керівника-поліцейського має удосконалюватися шляхом періодичного проведення експериментальних досліджень [1].

Мета дослідження – виявити особливості лідерських здібностей у поліцейських з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ).

Виклад основного матеріалу дослідження. Вибірку дослідження становили 203 працівника поліції. Результати отримані за «Опитувальником особистісної здійсненності» О. Штепи [8] та «Опитувальником професійного самоздійснення» О. Кокуна [3] допомогли розподілити досліджуваних за трьома рівнями особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Ми пропонуємо авторське визначення поняттю «особистісно-професійна здійсненність поліцейських», котра зображує безперервний простір особистісної реалізованості суб'єкта в житті та самоздійснення в професійній діяльності, які в цілісності розкривають унікальний напрям життєздійснення особистості. Першу групу склали досліджувані з низьким рівнем ОПЗ, у кількості у 68 осіб. В другу групу увійшли респонденти з високим рівнем ОПЗ, у кількості – 92 особи. Середній рівень було діа-

гностовано у 42 поліцейських, які були вилучені з подальшого дослідження. Для досягнення поставленої мети було використано тест «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна зі співавторами. Даний діагностичний інструмент містить 50 тверджень, з варіантами відповідей «так» та «ні». Сума за всіма відповідями демонструє рівень лідерських якостей [4]. Тест «Потенціал лідера» розроблений колективом американських вчених. Містить 15 питань, які дозволяють визначити рівень показника [2]. Тест самооцінки лідерських якостей «Я – Лідер» А. Лутошкіна в україномовній модифікації Н. Лукаш. Містить 48 питань, які формують 7 шкал [6]. Для математико-статистичної обробки було використано кластерний аналіз за методом k – середніх та t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок. Результати діагностики лідерських здібностей працівників поліції з низьким та високими рівнями особистісно-професійної здійсненності професійного самоздійснення за тестом «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна зі співавторами. Результати наведені у таблиці 1.

Таблиця 1
Показники лідерських здібностей працівників поліції з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності

	Поліцейські з низьким рівнем ОПЗ	Поліцейські з високим рівнем ОПЗ	t	P
Рівень лідерських здібностей	26.52±0.99	31.18±1.01	3.29	0.01

Згідно з авторами тесту, підрахунок результатів, який знаходиться в межах від 26 до 35 балів, свідчить про помірну вираженість лідерських якостей. Отже, обидвом досліджуваним групам характерна помірна представленість лідерського потенціалу. Однак, встановлені вірогідні відмінності у групі респондентів з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з групою з низьким її рівнем ($p \leq 0,01$). Це свідчить, що представники другої групи здатні проявляти ініціативу у прийнятті важливих рішень, готові брати на себе відповідальність й вести за собою інших. Ми вважаємо, що професійна діяльність поліцейських вимагає від своїх працівників готовності виступити в ролі лідера та розв'язати складне професійне питання. В цьому випадку рівень особистісно-професійної здійсненності поліціантів виступає як клю-

чова ознака їх життєвої реалізації, що позначається у високому рівні особистісного потенціалу й лідерських здібностей у практиці поліціювання.

Для подальшого вивчення лідерства в поліції та важливості даної якості у поліцейських кадрів, ми продовжили емпіричні розвідки та задіяли тест «Потенціал лідера» (табл. 2).

Таблиця 2
Показники потенціалу лідера працівників поліції з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності

	Поліцейські з низьким рівнем ОПЗ	Поліцейські з високим рівнем ОПЗ	t	P
Здатність стати ініціатором перспективних починань і повести за собою захоплених послідовників	80.14±0.98	92.07±1.00	8.52	0.001

Згідно з таблицею 2, встановлені вірогідно значущі розбіжності у другій групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з першою групою, яка має низький рівень ОПЗ ($p \leq 0,001$). Отримані дані свідчать, що поліцейські другої групи мають здатність брати на себе обов'язки лідера. Вони можуть мати власну позицію навіть перед керівництвом, що говорить про їх відкрити й ширі позицію, незалежно від статусу чи посади свого співбесідника. Ми вважаємо, що подібні якості для поліцейських виступають в ролі ознаки, яка інтегрує та слугує для об'єднання особистої думки й професійних обов'язків та вимог. Без сумніву, гармонійне поєднання особистої думки та посадових інструкцій у різного роду професійних ситуаціях здатні лише посилити якість виконуваних послуг поліцейськими службами, адже це забезпечує взаємодію поліції з населенням на засадах партнерства та співпраці. У обидвох групах даний критерій лідерського потенціалу знаходиться в межах від 50 до 100 балів, що розробниками тесту визначається як середній рівень представленості даного показника. Можемо припустити, що рівень лідерського потенціалу в контексті особистісно-професійної здійсненності поліцейських є додатковим критерієм їх впевненості у своїх силах, своєму місці в професії та здатності вплинути на результат діяльності.

У продовженні комплексного вивчення лідерства в поліції, ми застосували на тест самооцінки лідерських якостей «Я – Лідер» А. Лутошкіна в україномовній модифікації Н. Лукаш. Результати представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники особливостей самооцінки лідерських якостей у працівників поліції з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності

	Поліцейські з низьким рівнем ОПЗ	Поліцейські з високим рівнем ОПЗ	t	P
А – вміння управляти собою	6.22±0.95	9.67±0.97	2.54	0.01
Б – усвідомлення мети (знаю, чого хочу)	5.93±0.98	7.89±0.99	1.41	–
В – вміння розв'язувати проблеми	6.08±0.94	9.12±0.96	2.22	0.05
Г – наявність творчого підходу	5.65±0.96	8.09±0.95	1.81	–
Д – вплив на навколишніх	6.32±0.99	7.63±0.98	0.94	–
Е – знання правил організаторської роботи	6.40±1.01	7.21±0.97	0.58	–
Ж – організаторські здібності	6.51±0.94	8.01±0.99	1.10	–
З – вміння працювати з групою	5.67±0.92	8.50±0.94	2.15	0.05

Аналіз таблиці 3 демонструє, що за лідерською якістю як «А – вміння управляти собою» були встановлені вірогідні відмінності між групами поліцейських з низьким та високим рівнями ОПЗ ($p \leq 0,01$). Це говорить, що групі з високим рівнем ОПЗ більшою мірою характерні здібності самоконтролю та управління своїми емоціями. Ці досліджувані стійкі до стресу, здатні досягнути своєї мети без залучення негативних емоцій та спрогнозувати кінцевий результат, а також чітко аргументують власну точку зору.

За лідерською якістю «В – вміння розв'язувати проблеми» визначені вірогідні розбіжності у групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з групою з низьким її рівнем ($p \leq 0,05$). Можемо припус-

тити, що для другої групи є характерним вміння вирішувати проблеми, проаналізувавши всі імовірні варіанти й прорахувавши наслідки. Дане вміння є важливою професійною компетенцією у поліцейських, оскільки вона забезпечує пошук альтернативних джерел рішення через аналіз власних особистісних ресурсів та матеріально-технічних можливостей. Імпульсивні вчинки в практиці поліціювання можуть призвести до допущення помилок, що істотно погіршує не лише якість виконуваних обов'язків, а може мати трагічні наслідки як для самого поліцейського, так й для інших учасників поліцейських правовідносин. За лідерською якістю «З – вміння працювати з групою» встановлені вірогідні розбіжності у групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з групою з низьким її рівнем ($p \leq 0,05$). Отже, отримані дані демонструють, що представники другої групи здатні приділити достатньо уваги потребам інших людей, при цьому можуть допомогти колегам у разі такої необхідності, що характеризує їх як товариських осіб. Вміння працювати в команді є показником зрілої, впевнено у собі особистості, котра заради досягнення суспільно-важливої мети здатна об'єднати зусилля й досягнути позитивного кінцевого результату. Автономність, незалежність, самостійність у вирішенні складних завдань є позитивними рисами особистості, однак інколи вони є не доречними особливо в ситуаціях коли потрібно працювати в команді.

Не було встановлено вірогідних розбіжностей у досліджуваних групах за лідерськими якостями: «Б – усвідомлення мети (знаю, чого хочу)», «Г – наявність творчого підходу», «Д – вплив на навколишніх», «Е – знання правил організаторської роботи» та «Ж – організаторські здібності». Однак, показники у групі з високим рівнем особистісно-професійної здійсненності є дещо вищими у порівнянні з групою з низьким його рівнем. Звідси, можемо сказати, що в обидвох групах на межі середніх значень спостерігається: усвідомлення кінцевої мети своєї професійної діяльності; творчих та організаторських здібностей; здатності своїми вчинками та словами впливати на навколишніх.

Висновки. Отже, нами було проведене комплексне дослідження лідерських здібностей працівників поліції в контексті їх особистісно-професійної здійсненності. Проведені емпіричні розвідки показали, що у групі поліцейських з низьким рівнем ОПЗ спостерігаються помірні або нижче середнього показники лідерських якостей за всіма трьома використаними опитувальниками. Дослі-

джуванні першої групи характеризуються середнім рівнем розвитку лідерських здібностей, вони здатні повести за собою інших або стати лідером, якщо цього потребує ситуація, однак їм складно керувати власними емоціями, адже вони не впевнені, що самостійно здатні розв'язати проблему, оскільки мають труднощі у взаємодії з командою або групою людей. Для групи поліцейських з високим рівнем ОПЗ досліджувані показники діагностовано на межі середнього й вище середнього за всіма параметрами за трьома методиками. Звідси, можемо говорити, що досліджуванні другої групи цілком готові виступити в ролі лідера,

здатні самостійно прийняти рішення й повести за собою інших, мають розвинуті навички самоконтролю й саморегуляції, а також готові працювати в команді заради досягнення суспільної мети. Вони більше стійкі до стресу, мають достатньо розвинуті лідерські якості та схильні до адекватної оцінки власних можливостей.

Перспективами подальших досліджень є пошук ключових особистісних факторів, котрі найбільше впливають на готовність поліцейських виступити в ролі лідера та свідчать про готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішення або виконані дії.

Список літератури:

1. Вагіна О. В., Барко В. І. Психологічна характеристика професійної діяльності керівників територіальних підрозділів (відділів). *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 1 (59). С. 44–54.
2. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : дис. ... пед. наук: 13.00.05. Київ, 2016. 455 с.
3. Кокур О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
4. Кокур О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
5. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2020. 212 с.
6. Лукаш Н. М. Технологія формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності. Ніжин : Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, 2019. 82 с.
7. Остапович В. П. Юридико-психологічні особливості призначення осіб на керівні посади Національної поліції України : монографія. Київ : ДНДІ МВС України, 2019. 188 с.
8. Штепа О. В. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації. *Психологічний часопис*. 2018. № 5 (15). С. 196–223.
9. Naake U., Rantatalo O., Lindberg O. Police leaders make poor change agents: leadership practice in the face of a major organisational reform. *Policing and Society*. 2017. № 27 (7). P. 764–778.
10. Haslam S. A., Reicher S. D., Platow M. J. *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power* (2nd ed.). Routledge, 2020. 288 p.
11. Herrington V., Schafer J. A. Preparing individuals for leadership in Australasia, the United States, and the UK. *Police Practice and Research*. 2019. № 20 (3). P. 240–258.
12. Issah M. Leadership Behavior Analysis: The Case of Three Academic Middle-Level Leaders in Higher Education. *Open Journal of Leadership*. 2020. № 9. P. 141–155.
13. Lee G. C., Platow M. J., Haslam S. A., Reicher S. D., Grace D. M., Cruwys T. Facilitating goals, tasks, and bonds via identity leadership: Understanding the therapeutic working alliance as the outcome of social identity processes. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 2021. № 25 (4). P. 271–287.
14. Steinheider B., Wuestewald T., Pircher-Verdorfer A. Changing Police Managers' Attitudes towards Participative Management: Translating Research-based Knowledge into Practical Solutions. *Democratic Competences and Social Practices in Organizations*. 2012. Pp. 144–161.

Ponomarenko Ya.S. COMPREHENSIVE STUDY OF LEADERSHIP ABILITIES OF POLICE OFFICERS IN THE CONTEXT OF PERSONALITY'S-PROFESSIONAL FULFILLMENTITY

The article focuses on the problem of leadership in the police in the works of Ukrainian and foreign scientists. The psychological features of the development of leadership skills in police officers are presented. The leading works of scientists, which reveal the influence of leadership on the personality of a police officer, his effectiveness and implementation in the practice of policing, are highlighted. The purpose of the study is to identify the features of leadership skills in police officers with different levels of personality's – professional fulfillmentity (PPF). The sample of the study consisted of 203 police officers. The results obtained from the "Questionnaire of Personality's Fulfillmentity" by O. Shtepa and the "Questionnaire of Professional Self-

Fulfillment” by O. Kokun helped to divide the subjects into three levels (PPF). The first group consisted of subjects with a low level of PPF, numbering 68 people. The second group included respondents with a high level of PPF, numbering – 92 people. The medium level was diagnosed in 42 police officers, who were removed from further investigation. To achieve this goal were used: test “Diagnosis of leadership skills” by E. Zharikov and E. Krushelnytsky in the Ukrainian – language adaptation by O. Kokun et al.; test “Leader’s potential” by A. Lutoshkin’s test of self-assessment of leadership qualities “I am a Leader” in the Ukrainian – language adaptation by N. Lukash.

It is empirically established that low-level police officers are characterized by a medium level of leadership development. They are able to lead others or become a leader if the situation requires it. It is difficult for them to control their emotions, because they are not sure that they are able to solve the problem on their own. For a group of police officers with a high level of PPF, certain indicators were diagnosed within the middle and above average levels. So, we can say that the research of the second group is quite ready to act as a leader. They can make their own decisions and lead others, have developed skills of self-control and self-regulation, and are ready to work in a team to achieve an important goal. Representatives of the second group are more resistant to stress, have developed leadership qualities and tend to adequately assess their own capabilities.

Key words: leader, leadership skills, personality’s – professional fulfillmentity, police, leader’s potential.