

І. В. БАНДУРКА, д-р психол. наук, проф.

С. П. БОЧАРОВА, д-р психол. наук, проф.

О. В. ЗЕМЛЯНСЬКА, канд. психол. наук, проф.

*(Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого;
Національний університет внутрішніх справ, м. Харків)*

ПРОБЛЕМА КЕРІВНИЦТВА ТА ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 94–96

Керівник органів внутрішніх справ (ОВС) є представником великої групи державних службовців, що здійснюють найважливіші функції керування:

- цільові (спрямованість до визначеної мети системи);
- організаційні (загальноорганізаційні, матеріально-технічного забезпечення, економіко-фінансового розвитку, обліку і контролю, правового забезпечення, соціального забезпечення і соціального захисту працівників, мотивації працівників);
- прогнозування (передбачення кінцевого результату в майбутньому, визначення мети і способів, необхідних для її досягнення);
- планування (розробка рішення про те, які мають бути конкретні результати, хто конкретний виконавець, етапи виконання, шляхи досягнення).

В умовах сучасної державної практики культура керування в ОВС придбала багато в чому нові риси і властивості, стала складніше, потребує більш високого і якісного рівня знань, організаційного таланту, підвищення професійної компетентності і науково обгрунтованого стилю роботи.

Успішне функціонування підрозділу ОВС загалом, як і кожного з його членів, потребує значних зусиль щодо їх організації, визначення цільової спрямованості, координації дій індивідів і групи, тобто має потребу в *керуванні*. Тому одним з важливих аспектів розділення праці в ко-

лективах є розподіл людей на керівників і керуваних (підпорядкованих).

Керівник є головною й організуючою ланкою в соціальних системах керування. Керування діяльністю груп і колективів здійснюється у формі *керівництва* і *лідерства*. Ці дві форми керування мають визначену подібність, що помітно вже в самій термінології. Керівник — це той, хто веде за руку, лідер (від англ. *leader* — головний). Водночас ці поняття істотно різняться, оскільки керівник здебільшого виражає свої офіційні повноваження в керуванні колективом, а лідер виражає неофіційні тенденції міжособистісних відношень у групах, хоча іноді ці дві форми керування поєднуються в одній особі.

Інтенсивна розробка соціально-психологічних проблем керування навчальними і трудовими колективами, військовими і правоохоронними підрозділами почалася з 20-х років ХХ ст. і до нашого часу з цих питань вже накопичився великий обсяг досліджень у зарубіжній і вітчизняній психології.

Зарубіжні дослідники розкрили багато специфічних феноменів і чинників процесів керування людьми, проте здебільше вони вирішують проблему лідерства, тобто перекладають її в суто психологічну площину. Вітчизняні дослідники (починаючи з В. М. Бехтерева і А. С. Макаренка) пов'язували питання керування людьми як із проблемою соціально-економічного, так і соціально-психологічного плану, розглядаючи не тільки їх подібності (тобто керівника — лідера), а й їх

специфіку. Тому у вітчизняній соціальній психології достатньо чітко виражена специфіка понять керівництва і лідерства. На наш погляд, найбільш чітко ці поняття виокремив Б. Д. Паригін, з'ясувавши основні розбіжності між ними у плані їх взаємозв'язків із неофіційною й офіційною структурами групи:

1) лідерство переважно пов'язане з регулюванням внутрішньогрупових міжособистісних відношень, що мають неофіційний характер, водночас керівництво є засобом регулювання відношень у рамках офіційної соціальної організації;

2) лідерство — це здебільшого феномен мікросередовища, а керівництво — елемент макросередовища, що відповідає системі домінуючих у ньому соціальних відносин;

3) лідерство виникає і функціонує переважно стихійно, водночас керівництво — це процес цілеспрямованої і контрольованої “зверху” діяльності соціальних організацій та інститутів;

4) порівняно з лідерством керівництво — більш стабільне явище, менше схильне до змін у думках і настроях членів групи;

5) у процесі керівництва застосовується набагато більше різноманітних санкцій, ніж це спостерігається в лідерстві;

6) порівняно з лідерством процес прийняття рішень у системі керівництва носить більш складний і багаторазово опосередкований характер;

7) діяльність лідера відбувається переважно в рамках мікроструктури малої групи, водночас сфера дій керівника набагато ширше — вона охоплює різноманітні рівні соціальної системи, на яких він, зокрема, представляє свою групу;

8) лідерство є суто психологічною характеристикою поведінки визначених членів групи, водночас керівництво — це переважно соціальна характеристика формальних відносин у групі, насамперед у плані розподілу ролей керування і підпорядкування.

Зазначимо також розбіжність цих понять у зв'язку з їх правовими повноваженнями.

Керівництво являє собою процес правової організації і керування спільною діяльністю членів колективу, що здійснюється керівником як представником соціального контролю і влади. Керівник має офіційні повноваження, призначається і звільняється з посади вищестоящими соціальними структурами. Він завжди включений в ієрархічний ланцюг офіційних відносин, починаючи з міністерства і закінчуючи первинними підрозділами, і в цьому ланцюзі він одночасно постає як керівник стосовно нижчестоящих і як підпорядкований стосовно вищестоящих.

Лідерство — це процес внутрішньої соціально-психологічної організації і керування спілкуванням і діяльністю членів малої групи і колективу, що здійснюється лідером як суб'єктом групових норм, які формуються спонтанно в міжособистісних відносинах. Члени групи самі делегують лідера на його неофіційну посаду, оцінюючи його знання, досвід і особистісні якості, але члени групи можуть і позбавити його цих повноважень без офіційних рішень, якщо він не виправдує їхніх сподівань.

Дослідники відзначають і відому відносність розбіжностей лідерства і керівництва, констатуючи наявність діалектичного взаємозв'язку і взаємопроникнення цих феноменів керування. Так, керівник може одночасно виступати в ролі неформального лідера; лідерство за певних умов здатне перерости в офіційне керівництво. Поєднання функцій керівника і лідера характерно для колективу вищої форми організації групи, оскільки в цих умовах одна і та ж особа постає як санкціонований зверху керівник і як імпонуючий, емоційно привабливий для всіх лідер, якщо він має високу психологічну сумісність із членами групи. У визначених умовах спостерігається і значна спільність завдань, розв'язуваних керівником і лідером, що зближує утримання реалізованих ними функцій. Що складніші в соціальному плані розв'язувані групою завдання (ділові, військові, правоохоронні), то більше зближення керівника і лідера. Подібність феноменів керівництва і лідерства вбачається ще в тому, що кожний з них як би має “вертикальний зріз” відповідних офіційних і неофіційних відносин у групі, поданий позиціями домінування і підпорядкування.

Зазначимо, що управлінські відносини між керівниками і підлеглими не зводяться тільки до видачі розпоряджень, з одного боку, і тільки їх виконання — з іншого. Керівника і керованих пов'язують відношення колективізму, зумовлені спільною трудовою діяльністю і єдністю соціально значущих цілей, тобто визначені міжособистісні відносини.

Отже, взаємодії суб'єкта й об'єкта керівництва здійснюються в системі адміністративно-правових відносин певної офіційної організації. Водночас взаємодії суб'єкта й об'єкта лідерства відбуваються як у системі адміністративно-правових, так і морально-психологічних зв'язків між співробітниками. Якщо керівники є необхідною ознакою будь-якої офіційної організації, то лідери виникають внаслідок взаємодії людей і в офіційних, і в неофіційних організаціях, тому при взаємодії двох членів колектива іноді можна спостері-

гати і відносини керівництва, і водночас відносини лідерства, а іноді тільки один з цих видів відносин.

Зазначимо, що на сучасному етапі розвитку правоохоронної системи реальний вплив керів-

ника підрозділу на діяльність колективу, її ефективність залежать не тільки від його офіційних повноважень, а й від його особистого авторитету, тобто має дві складові: формального керівника і неформального лідера.