

психологічно значимих компонентів організації іншомовної освітньої практики та освітнього простору.

#### Список використаних джерел

1. Артемов В.А. Психологические предпосылки активизации обучения иностранному языку // Иностранные языки в школе. – 1971. – №1. – С.66-73.
2. Артемов В.А. Психология обучения иностранным языкам. – М.: Просвещение, 1969. – 280 с.
3. Бенедиктов Б.А. Психология овладения иностранным языком. – Минск: Вышэйшая школа, 1974. – 336 с.
4. Зимняя И.А. Лингвopsихология речевой деятельности. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 2001. – 432 с.
5. Клычникова З.И. Психологические особенности обучения чтению на иностранном языке: Пособие для учителя. 2-е изд., испр. – М.: Просвещение, 1983. – 208 с.
6. Онуфриева Л.А. Психологический аспект формирования иншомовної комунікації студентів немовних спеціальностей // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології ім Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфриєвої. Випуск 1. – Кам’янець-Подільський: Аксіома, 2008 – С. 199-210.
7. Серова Т.С. Психологические и лингводидактические аспекты обучения профессионально-ориентированному иноязычному чтению в вузе. – Свердловск: Изд-во “Урал”, ун-та, 1988. – 232 с.
8. Серова Т.С. Теоретические основы обучения профессионально-ориентированному чтению на иностранном языке в неязыковом вузе: Автореф. дисс.... докт. пед. наук. – Л.: ЛГПИ им. А.И. Герцена, 1989. – 56 с.

Aspect division foreign language teaching, both in psychology and in the method seems very conditional. The major is that vocabulary learning, phonetics, speaking on the one hand, obviously based on psychological regularities of the subject and his activities in the educational process, on the other hand – is a constellation of language phenomena, as the integrity to be learning. However, this is manifestation of the holistic aspects of the picture crystallizes psychologically important component of foreign language education practices and educational space.

**Key words:** psychological aspect, reading, vocabulary, foreign language, educational space.

*Отримано: 14.03.2010*

УДК 159.9(05)

Ю.В. Осіпова

## Підвищення ефективності управління в органах внутрішніх справ на основі розробки і використання інформаційної моделі професії керівника

Стаття присвячена проблемі розробки інформаційної моделі професії керівника ОВС на основі дослідження характеристик та особливостей управлінської діяльності, систематизації рис та властивостей керівника, які забезпечують ефективно управління персоналом організації.

**Ключові слова:** інформаційна модель професії, управління в ОВС, індивідуально-психологічні особливості.

Стаття посвячена проблеме разработки информационной модели профессии руководителя ОВД на основе исследования характеристик и особенностей управленческой деятельности, систематизации черт и свойств руководителя, обеспечивающих эффективное управление персоналом организации.

**Ключевые слова:** информационная модель профессии, управление в ОВД, индивидуально-психологические особенности.

На сучасному етапі розвитку системи органів внутрішніх справ України, за умов підвищення вимог до правоохоронців з боку українського суспільства та упровадження європейських стандартів професійної діяльності, все більше дорікань спрямовано на адресу керівної ланки ОВС.

Власні спостереження, аналіз результатів опитування і анкетування різних категорій керівного складу органів внутрішніх справ дозволив відокремити низку недоліків в організації керівниками службової діяльності, зокрема нераціональне використання ними підлеглих у робочий час, недостатній контроль за несенням працівниками служби та їх поведінкою; відсутність належної уваги з їх боку до проблем підлеглих, у тому числі молодих працівників; неналежна організація індивідуально-виховної роботи, формальний підхід до вивчення умов життя та особливостей родинних стосунків працівників; прорахунки у в застосуванні дисциплінарної практики, відсутність адекватного реагування на факти вживання працівниками алкоголю; службові конфлікти та неспроможність окремих керівників знайти правильні шляхи вирішення виявлених конфліктів тощо.

Незважаючи на те, що сучасні керівники ОВС у переважній більшості є висококваліфікованими спеціалістами, багатьом з них бракує професійно важливих індивідуально-психологічних якостей, а також умінь управлінської діяльності, що виявляється у помилках при виборі оптимального стилю управління, нездатності попереджувати і вирішувати конфлікти, володіти лідерським потенціалом тощо. Усунення багатьох управлінських недоліків цілком є в компетенції управлінської діяльності керівників, як лідерів своїх підрозділів. Проте у практичній роботі колективів ОВС нерідко бракує організуючої ролі керівників. В сьогоденних умовах виняткове значення належить особистісним якостям керівника та професійній компетентності при вирішенні службових завдань, що підтверджується вимогами нормативних документів МВС України [2, 6].

Постає питання підвищення ефективності управлінської діяльності за рахунок реалізації її психологічних чинників. Ефективність при цьому обов'язково передбачає оптимальність, тобто досягнення максимального результату при мінімумі витрат. З цією метою досліджуємо психологічну готовність керівників ОВС до професійної управлінської діяльності, питання оптимізації методів її діагностики та розвитку.

Тому, у статті ми ставимо за мету здійснити аналіз основних характеристик управлінської діяльності та, відповідно до них, розробити інформаційну модель керівника ОВС, яка включає в себе перелік умов і характеристик діяльності, рис та властивостей індивіда, які забезпечують оволодіння управлінською діяльністю та удосконалення в ній.

Підходи вітчизняних дослідників проблем психології соціального управління та управління ОВС відображені в роботах Ю.О. Агафонова, В.Г. Афанасьєва, О.М. Бандурки, В.І. Барка, Н.Р. Битянової, О.О. Дейнеко, О.В. Дулова, М.І. Мягких, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєва, О.Г. Шестакова, В.О. Співака, В.Д. Сущенко, Г.О. Юхновця, Т.С. Кабаченко, А.І. Китова, Н.П. Матюхіної, О.В. Тімченка, В.В. Третяченко, О.М. Столярєнка, В.І. Шкатулли, О.Г. Фролової та ін. У наукових працях авторів розкривається багатогранний зміст, форми і методи соціального управління, яке розглядається як системне утворення і охоплює усі сторони управління суспільством. ОВС є підсистемою правоохоронних органів, а управління ними, на думку більшості авторів, є елементом державного управління [1, 5].

Проблемам вдосконалення психологічних аспектів роботи персоналу міліції присвячені наукові праці С.Д. Максименка, Я.Ю. Кондратьєва, В.Г. Андросюка, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновця

[4, 5]. В.І. Барко розробив модель сучасного проактивного поліцейського управління. Автор характеризує проактивне управління персоналом органів внутрішніх справ як цілеспрямовану роботу з працівниками міліції і вплив на них у напрямі досягнення цілей організації, які ґрунтуються на: засадах гуманістичної психології; плануванні життя, кар'єри і діяльності працівників; особистісному розвитку управлінців і персоналу; використанні командної роботи і лідерства; оптимізації і системному підході до усіх компонентів циклу роботи з персоналом, налагодженні ефективної системи між-особистісних стосунків [1].

Сьогодні проактивний підхід до здійснення управлінської діяльності в ОВС є оптимальним, оскільки він базується на ідеї завчасного попередження проблем та негараздів як всередині організації, так і в зовнішньому середовищі за рахунок: а) гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників міліцейської організації; б) оптимізації компонентів системи роботи з персоналом (психологічного відбору, мотивації, оцінки діяльності, навчання, особистісного розвитку управлінців і працівників, планування їх життя, кар'єри та діяльності); в) організації ефективної командної роботи та лідерства в міліцейському підрозділі.

Професійну управлінську діяльність керівника ОВС можна охарактеризувати як різновид державного управління, роботу спеціально створених апаратів і призначених посадових осіб (керівників), спрямовану на оптимальну організацію і впорядкування функціонування органів внутрішніх справ у напрямі ефективного вирішення поставлених перед ними завдань. Серцевиною управлінської діяльності керівника є робота з людьми, тому психологічний зміст її полягає в організації впливу керівника на працівників у напрямі максимально ефективного досягнення цілей за умови попередження негативних явищ (конфліктів, стресів, невдоволення).

Психологічний зміст управлінської діяльності в ОВС є складним утворенням і включає в себе: визначення цілей, завдань, функцій організації; розробку оптимальної організаційної структури з використанням принципів функціонування малих груп, створення команди; організацію лідерства замість формального керівництва; координацію дій структурних підрозділів організації; підготовку і реалізацію управлінських рішень; створення системи контролю. Управлінська діяльність в ОВС спрямована на неухильне забезпечення законності. Їй притаманні: емоційна насиченість і напруженість, толерантність до невизначених ситуацій, конструктивна активність, творча спрямованість, колегіальність і врахування гендерних особливостей.

Дослідження показало, що успішна реалізація цілей і функцій проактивного управління персоналом на основі оптимізації передбачає дотримання певних психологічних умов (закономірностей) механізму управління. Зокрема, досягнення мети вимагає врахування психологічних особливостей суб'єкта і об'єкта управління. Важливо враховувати психологічну специфіку діяль-нісних відносин “людина-людина”, тобто суб'єкт-суб'єктних відносин, що стосується конкретних осіб, а також колективних суб'єктів управління – малих та великих груп працівників. Ефективне управління групами, колективами реалізується через використання соціально-психологічних закономірностей групової динаміки, пов'язаних із формуванням, розвитком і функціонуванням груп, становленням ролей, через процеси інтеграції та диференціації в групах з урахуванням феноменів лідерства, групового тиску, референтності та інших.

Керівнику варто враховувати, що працівник організації, тобто об'єкт управління, є свідомою і активною особистістю, яка має певні інтереси і мотиви діяльності, ціннісні орієнтації та установки, особистісне розуміння поставлених завдань, характерологічні особливості, вибіркове ставлення до самого керівника. Тому психологічною умовою оптимального управління буде індивідуальний підхід до працівника з боку управлінця при розподілі завдань, перепідготовці тощо. У свою чергу, управлінець також є особистістю, отже, на характер взаємодії суб'єкта і об'єкта управління впливатимуть такі соціально-психологічні чинники, як особливості та ефекти взаємного сприйняття людей, характер інтерактивної та комунікативної сторін комунікації та ін.

Наступною психологічною особливістю управління персоналом ОВС можна вважати врахування відповідної мотивації і здібностей в об'єкта управління – керівника органу внутрішніх справ. Управлінець, у якого сформовані професійні та пізнавальні інтереси, пов'язані з керівною роботою, розвинуті інтелектуальні та творчі можливості, наявні необхідні для керівника характерологічні та емоційно-вольові якості матиме необхідні особистісні ресурси досягнення мети, буде підготовленим до діяльності.

Серед здібностей управлінця, які представляють основу його особистісного ресурсу, можна виділити індивідуально-психологічні особливості, пов'язані з емоційно-вольовою та інтелектуальною сферою керівника. Оскільки постановка мети свідомо здійснюється суб'єктом управління, то на процес цілеутворення впливатимуть такі особливості керівника, як ціннісні орієнтації, досвід, ваблення, потреби, інтереси, інші емоційно-вольові якості, врахування яких у

процесі управління є також важливою психологічною умовою оптимізації управління персоналом.

Окрім цього, оптимізація вимагає від керівника достатньо високого рівня інтелекту, дивергентного, проблемно-пошукового стилю мислення, здатності звільнитись від шаблонів у своїх діях.

За результатами аналізу складових процесу керівництва, ми визначили психологічну структуру професійної управлінської діяльності керівника, до якої необхідно включити низку компонентів: 1) мотиваційний, який полягає у формуванні позитивного ставлення керівника до мети та змісту діяльності, обраних способів дії з урахуванням ієрархії мотивів та індивідуальних особливостей працівників, характерних рис груп і колективів, причетних до виконання професійних завдань; 2) емоційно-вольовий, який передбачає формування та підтримання керівником у підлеглих такого емоційного стану, який сприяє оптимістичному настрою, впевненості в успішному досягненні професійної мети, допомагає у подоланні труднощів; 3) організаторський, який означає здатність керівника доводити до виконавців суть завдань, враховувати психологічні особливості виконавців під час розподілу обов'язків і доручень, визначати основні шляхи досягнення професійної мети та критерії оцінки діяльності; 4) комунікативний, який виявляється у встановленні позитивних, конструктивних взаємин керівника з підлеглими та іншими категоріями осіб, а також у здійсненні ділового спілкування, що сприяє позитивному ставленню підлеглих до мети та змісту роботи; 5) прогностично-діагностичний, який пов'язаний із прогнозуванням перспективи розвитку особистості керівника та підпорядкованого йому колективу, передбачає вивчення та аналіз рівня розвитку психологічних і соціально-психологічних якостей особистості керівника та колективу; 6) порівняльно-оцінювальний, який включає в себе аналіз та оцінку керівником роботи підлеглих відповідно до поставленої мети та порівняння результатів діяльності між собою; 7) проектувальний, який забезпечує перехід від загального прогнозу до конкретних напрямків і форм практичної діяльності керівника; 8) гностичний, який полягає у компетентності керівника та його діяльності, яка спрямована на підвищення професійних знань та навичок; 9) моральний, який забезпечує дотримання керівником моральних норм і стандартів у процесі управління персоналом організації.

Враховуючи результати наших досліджень, літературні дані, використовуючи багатовимірну модель психологічної структури особистості можливо побудувати інформаційну модель керівника ОВС (рівня номенклатури МВС), яка включає в себе перелік умов і

характеристик діяльності, рис та властивостей індивіда, які забезпечують оволодіння управлінською діяльністю та удосконалення в ній. Наведемо її.

### Інформаційна модель професії керівника ОВС

**1. Професійні вимоги: загальноправова і управлінська компетентність, вміння аналізувати, прогнозувати, планувати, організовувати і контролювати; загальну ерудицію тощо.**

Загальноправова компетентність, орієнтація в правовому полі, вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства, вміння грамотно ними керуватися в організації діяльності ввіреного підрозділу; управлінська компетентність, знання змісту, принципів, методів, стилів і етапів управління; вміння аналізувати, прогнозувати, планувати, організовувати і контролювати діяльність підрозділу внутрішніх справ; загальна ерудиція, високий загальноосвітній і культурний рівень; знання напрямків діяльності органів внутрішніх справ, структури органів та підрозділів внутрішніх справ, їх функцій та системи керівництва ними; знання наказів та розпоряджень МВС, УМВС, що регламентують діяльність ОВС; знання основ психології, педагогіки; вміння здійснювати представницькі функції, підтримувати зв'язки з громадськими організаціями, представниками мас медіа, населенням; знання зброї, спецзасобів та техніки, вміння володіти ними.

### 2. Індивідуально-психологічні якості.

*Високий або вищий за середній рівень вільного і кристалічного інтелекту, достатньо високий творчий потенціал, гнучкість розуму, здатність бачити нове, знаходити вихід із нестандартних ситуацій і вирішувати проблеми; висока активність, енергійність, працездатність.*

Говорячи про управлінську діяльність, слід зауважити, що ми акцентуємо увагу саме на розвинених загальних здібностях. Останні дослідження психологів школи В.Д. Шадрікова довели, що людина з розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватись до більшості видів діяльності, а в умовах зміни режиму і умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватись на спеціальні професійні [10].

До індивідуально-психологічних якостей керівника ОВС слід віднести і деякі психофізіологічні якості: сила нервових процесів, достатньо висока лабільність та пластичність нервової системи, помірна сенситивність, помірна ригідність.

Дослідження Б.М. Теплова, В.Д. Небиліцина, М.І. Дьяченка, Л.А. Кандиловича відзначають переваги сильного типу нервової системи для активізації і підтримання стану готовності. Сила,

рухливість і врівноваженість нервових процесів, відмічають вчені, має тим більше значення, чим складніше завдання і умови їх виконання. Тобто завдання підвищеної складності більш ефективно будуть виконувати особистості з сильною нервовою системою, достатньо високою лабільністю та пластичністю нервової системи [7].

До блоку індивідуально-психологічних якостей також віднесені мотивація на досягнення цілей організації і на взаємні дії, інтерес до управлінської діяльності. Цінним у розрізі розгляду питання мотивації на досягнення цілей організації є дослідження Х. Хекхаузена, відповідно до якого максимальній ефективності діяльності відповідає не максимальна, а оптимальна сила мотивації. Успішності трудової і навчальної діяльності, як правило, відповідає середній рівень мотивації на власний престиж, добробут [1].

*Комунікабельність, здатність встановлювати ділові відносини з керівництвом, підлеглими, вміння переконувати і впливати на людей тощо.*

Інтерперсональна або міжособистісна взаємодія неодмінно супроводжує процеси управління персоналом будь-якої організації, вона є одиницею соціально-психологічного аналізу (Л.С. Виготський, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко). Зміна принципів управління і функціональної спрямованості діяльності сучасної української міліції, орієнтація на відкритість, захист прав і свобод людини, соціальну допомогу населенню вимагає від керівників оволодіння новими стратегіями побудови міжособистісних відносин у колективах підрозділів. Управлінський вплив персоналом має сприяти індивідуальному росту й розвитку працівників, формуванню позитивного іміджу міліції, згуртуванню команди органу внутрішніх справ, лише за цих умов можна досягти високих результатів у оперативно-службовій діяльності.

Щоб покращити інтерперсональну взаємодію, знайти правильний стиль керівництва, навчитись впливати на персонал і згуртувати команду міліцейського підрозділу, керівнику важливо знати закономірності комунікації, її структуру, чітко уявляти власні цілі, інтереси і можливості найважливіших складових інтерперсональної взаємодії – невербального та вербального спілкування, процесів групової диференціації та інтеграції з метою оптимізації проактивного управління персоналом органів внутрішніх справ [1].

**3. Морально-вольові і емоційні риси: почуття особистої відповідальності; ретельність, чуйне й уважне ставлення до людей; прагнення до саморозвитку, самоосвіти і самовдосконалення тощо.**

До морально-вольових рис, які повинні бути в керівника ми відносимо, перш за все, риси цілеспрямованості і продуктивності

характеру: почуття особистої відповідальності за доручену справу, високу відповідальність за свою працю, здатність кваліфіковано підходити до прийняття рішень та їх реалізації; чітке й сумлінне виконання своїх обов'язків, зобов'язань, дотримання загально-прийнятих норм моралі, відданість службовим інтересам.

У контексті розгляду відповідальності керівника, практичне значення мають дослідження інтернального локусу контролю (К.А.Альбуханова-Славська, Т.Н.Березіна, А.А.Реан та ін.). Інтернальність тісно пов'язана з багатьма психологічними процесами, явищами та рисами особистості, що утворюють її антистресовий контур. Зіткнувшись з перешкодами на шляху саморозвитку, інтернали значно частіше виявляють пошукову активність. Така активність створює передумови знаходження продуктивних шляхів подальшого розвитку особистості. В інтерналів, порівняно з екстерналами, часовий простір більш насичений позитивними подіями. Інтернали частіше досягають успіхів у професійній діяльності, менш тривожні та агресивні, здатні стійкіше захищати свої принципи, ніж екстернали [9].

*Емоційно-почуттєві риси характеру керівника ОВС.* До них відносяться чуйне й уважне ставлення до людей, потреб, прохань, проблем, скарг підлеглих; доброзичливість; турбота про людей, непримиримість до будь-яких проявів несправедливості, нечесності; здатність підтримувати передове, нове, бачити перспективу, сприяння розвитку всього прогресивного, передового, доведення до відома всіх працівників і впровадження передового досвіду; уміння прислухатися до критики, бути самокритичним, принциповим тощо.

Гуманістичний особистісно орієнтований підхід до працівників ОВС базується на гіпотезі про те, що людина володіє величезними ресурсами для самопізнання і саморозвитку, формування і зміни Я – концепції, цілеспрямованої поведінки. Доступ до зазначених ресурсів можливий лише у тому випадку, якщо управлінцем створюється в колективі певний фасилітуючий психологічний клімат. Дослідження показали, що є три умови, що створюють подібний клімат, який забезпечує ріст і розвиток людини, коли йдеться про відношення між керівником і підлеглим: щирість і конгруентність, турбота про працівника, емпатичне розуміння [1]. Отже, гуманістичний особистісно орієнтований підхід до проактивного управління персоналом побудований на довірі до людини, спирається на існуючу в кожній людині актуальну тенденцію – рости, розвиватись, реалізовувати свій потенціал. Такий підхід до управління персоналом вірить у конструктивні прагнення кожного працівника до прогресу і саморозвитку.

**4. Ділові і організаторські здібності.** До них відносять уміння підбирати працівників та ефективно використовувати їх можливості для вирішення службових завдань; уміння мотивувати, навчати та виховувати підлеглих у спільній праці, здатність виховувати відповідальне ставлення до праці; уміння створити згуртований і дружній колектив, спрямований на вирішення завдань у боротьбі зі злочинністю, охороною правопорядку, підтримувати його професійний рівень; здатність організувати ефективну роботу служб і підрозділів щодо профілактики, виявлення і розкриття злочинів; цілеспрямованість у досягненні результатів, здатність виділити головну мету в роботі і зосередитися на її досягненні найбільш ефективними засобами; здатність до ефективних управлінських дій в екстремальних умовах, уміння чітко планувати свої дії та виконувати їх незалежно від різкого відхилення стану справ від установленого порядку; уміння організувати ефективну взаємодію між працівниками карного розшуку, дільничними інспекторами, ДАІ, іншими службами і підрозділами у вирішенні оперативно-розшукових, адміністративних і процесуальних завдань; уміння готувати і приймати рішення, контролювати їх виконання; здатність налагодити матеріально-технічне, фінансове, інформаційне та інше забезпечення оперативно-службової діяльності підрозділу.

**5. Дисципліна та ставлення до праці:** особиста дисципліна, усвідомлене й добровільне дотримання регламентованого порядку роботи, розпорядку дня тощо; працьовитість, прагнення виконати доручену справу якомога краще; здатність налагодити й підтримувати дисципліну в колективі, уміння ефективно організувати дотримання підлеглими встановленого порядку роботи; здатність планомірно вести роботу, уміння складати план роботи і суворо його дотримуватися у виконанні поставлених завдань; здатність формувати й підтримувати працездатність колективу; здатність особистим прикладом, виховним впливом, розумною вимогливістю та іншими засобами мобілізувати ввірений підрозділ на вирішення завдань по охороні законності та правопорядку; уміння забезпечити ефективну систему контролю; здатність самостійно та швидко приймати обґрунтовані рішення; уміння здійснювати контроль за виконанням прийнятих рішень, здатність визначити обсяг робіт, терміни виконання, відповідальних за виконання і забезпечити ефективну систему контролю. Керівнику ОВС важливо розвивати поведінкову гнучкість, наприклад, бути гнучким у виборі стилю керівництва, знову-таки, у виборі управлінських методів впливу, оптимізувати управлінське спілкування тощо, що вище розглядалось.

**6. Уміння забезпечити ефективну систему контролю:** здатність коротко і ясно говорити по суті справи, уміння складати і опрацювати накази, розпорядження, ділові папери; уміння ефективно спілкуватися з керівництвом, підлеглими, громадянами тощо.

У розрізі гуманістичного особистісно орієнтованого підходу, людина, яка прагне особистісного зростання, з високим інтервальним локусом контролю, яка здатна до самоаналізу та самоконтролю потребує певних змін у формах контролю з боку керівництва, зокрема переходу від поточного контролю, особливо надмірного, до результуючого, оскільки поточний контроль працівники можуть здійснювати самі. Для оптимальної реалізації функції контролю, зокрема, адекватного врахування контрольованих параметрів, визначенні ступеня їх прогностичності, важливе значення належить індивідуальним особливостям пізнавальних процесів керівників, їх особистісним якостям, таким, як систематичність і пунктуальність, емоційно-вольовим якостям тощо.

На основі розробленої моделі керівника побудовано психограму. Вона включає в себе перелік основних трудових функцій, вимоги до індивідуально-психологічних особливостей і пізнавальних процесів, відповідні компоненти управлінських здібностей, що в цілому надає підґрунтя для досліджень оптимізації методів діагностики готовності керівників ОВС до управлінської діяльності, розробки системи розвитку готовності особистості до управлінської діяльності в ОВС тощо.

#### Список використаних джерел

1. Барко В.І. Теоретико – психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ: дис. доктора психол. наук: 19.00.06 / Барко Вадим Іванович – К., 2004. – 448 с.
2. Вказівка МВС України № 410 від 28.04.2009 “Про вдосконалення організації психопрофілактичної роботи з працівниками органів та підрозділів внутрішніх справ”.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
4. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого–педагогічного дослідження / С.Д. Максименко. – К., 1990. – 240 с.
5. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): дис. доктора психол. наук: 19.00.06 / Медведєв Володимир Степанович – К., 1996. – 192 с.
6. Наказ МВС України № 161 від 07.04.2008 “Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим

складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008-2012 роки”.

7. Небылицин В.Д. Надежность работы оператора в сложных системах управления / В.Д. Небылицин. – М., 1964. (Инженерная психология).
8. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. – 535 с.
9. Фернхем А. Личность и социальное поведение / А. Фернхем, П. Хейвен. – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
10. Шадриков В. Д. Психологический анализ деятельности / В.Д. Шадриков. – Ярославль: Ярославск. гос. ун-т, 1979. – 280 с.

The article deals with career development information model based on head ATS study the characteristics and peculiarities of management activities, organizing features and properties of leader, providing effective HR organization.

**Keywords:** information model for the profession, management of military, individual psychological characteristics.

Отримано: 7.02.2010

УДК 159.9:616.89-008.444.9-053.6

В.Р. Павелків

## Психологічні особливості та детермінанти агресивної поведінки підлітків

У статті представлено теоретичний аналіз природи підліткової агресивності виходячи із специфіки основних новоутворень підліткового віку та характеру взаємин у сфері педагогічної взаємодії і сімейних взаємостосунків.

**Ключові слова:** агресія, агресивна поведінка, підлітки, взаємовідносини, сім'я.

В статье представлено теоретический анализ природы подростковой агрессивности выходя из специфики основных новообразований подросткового возраста и характера взаимоотношений в среде педагогического взаимодействия и семейных взаимоотношений.

**Ключевые слова:** агрессия, агрессивное поведение, подростки, взаимоотношение, семья.