

УДК: 378.046.4:[351.743:796

Бабенко В.Г.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ І СПОРТУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Об'єктивні фактори суспільного життя потребують постійного вдосконалення й самовдосконалення усіх форм і методів управлінської діяльності. Стаття відображає актуальні аспекти управління системою фізичної підготовки персоналу органів внутрішніх справ. Розкривається її системність і концептуальний підхід до механізму цільового та ефективного функціонування даної системи в різних умовах діяльності працівників міськрайлінорганів.

Ключові слова: фізичне виховання, професійна підготовка, система управління, індивідуальність, рішення, спорт.

Постановка проблеми. Індивідуально-професійна освіта сучасного розвинутого суспільства з кожним днем набуває все більшого значення як вирішальний чинник загальнонаціонального прогресу. Саме тому, у непростих умовах реформування системи освіти України та її інтеграції до європейського простору суттєво підвищуються вимоги до функціонування органів управління, діяльність яких спрямована забезпечувати умови реалізації прав і свобод громадян.

Через виникнення надзвичайно складних та суперечливих процесів сучасного суспільного життя, управлінські структури часто діють не завжди раціонально не враховуючи, при цьому, наслідків власного попереднього позитивного й негативного досвіду [1, 5].

Процес управління завжди значною мірою відображає якість сучасного соціального стану суспільства і частково прогнозує його майбутнє. Як правило, із непинним розвитком держави зростає і роль процесу управління відносно забезпечення чіткого, злагоджено-безперебійного успішного функціонування будь-якого соціуму. Але, у час кардинальних перетворень усіх найважливіших сфер існуючого суспільства, від своєчасності, якості й ефективності управління залежить не тільки доля окремої людини, а й всієї країни в цілому.

На підставі цього, можна зазначити, що чинні на сьогоднішній день об'єктивні фактори суспільного життя потребують постійного вдосконалення й самовдосконалення форм і методів управлінської діяльності, а також створення нових організаційних структурно-логічних форм управління, в тому числі й в сфері управління системою фізичного виховання і спорту усіх правоохоронних відомств України.

Загальновідомо, що від якісної професійно-фізичної підготовленості працівників органів та підрозділів внутрішніх справ (далі ОВС) залежить успішність виконання завдань, які покладаються на них. Вивченню цих актуальних положень були присвячені дослідження С.М. Безпалога (2012), Г.М. Будагянца (2009), С.Є. Бутова (2010), А.С. Васільєва (2010), О.В. Журавля (2011), І.П. Закорка (2012), О.В. Запорожанова (2010), А.О. Колоколова (2004), Ю.А. Компанійця (2012), І.В. Янка (2011) та інших. Їх праці були присвячені певним складовим багатогранної системи підготовки до служби в ОВС, окремим актуальним питанням покращення якості навчання працівників практичних ОВС, курсантів і слухачів закладів освіти МВС України.

Однак, незважаючи на це, цільового й постійного вдосконалення потребують окремі підсистеми, які насамперед стосуються управління рівнем професійної підготовки персоналу та покращення шляхів його вдосконалення.

Ураховуючи значення якісної професійної підготовленості персоналу до успішного виконання службових завдань, **об'єктом** нашого дослідження є зміст управління системою фізичного виховання і спорту, а основною **метою** – подальший розвиток вищезазначеної системи в Міністерстві внутрішніх справ України шляхом удосконалення закономірностей процесів управління нею, які реалізуються за допомогою ефективності прийняття своєчасно-правильних відповідних управлінських рішень певними особами, наділеними такими можливостями, повноваженнями, функціональними обов'язками й правами.

Для досягнення мети ми використовували наступні **методи** дослідження: аналіз нормативних документів, літературних джерел і архівних матеріалів, опитування керівників та практичних працівників органів і підрозділів внутрішніх справ України, найбільш кваліфікованих викладачів, інструкторів-методистів, інспекторів зі службової підготовки, ураховували власний досвід, а також

організували й здійснювали педагогічне спостереження за організацією навчального процесу та оперативно-службової діяльності.

З'ясовано, що система фізичного виховання і спорту – це визначена певними законодавчими актами та нормативними документами впорядкована організаційна, управлінська, навчальна й наукова діяльність осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів внутрішніх справ, студентів, курсантів, слухачів, наукового й науково-педагогічного складу відомчих навчальних закладів, яка спрямована на збереження здоров'я, творчої та трудової активності, підготовку, набуття, розвиток та вдосконалення засобами фізичної культури та спорту знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання завдань, покладених на правоохоронні підрозділи України [2, 3].

Виходячи з викладеного вище, можна сказати, що управління в системі ОВС є специфічним видом діяльності. Він спрямований на упорядковане погодження колективних дій певних груп і колективів людей щодо досягнення мети, яка стоїть перед ними. Цілком очевидно, що в будь-якому колективі є одна людина або група людей, на яких покладаються лідерські або керівні функції. Як правило, ці функції передбачаються суто посадовими обов'язками відповідно організаційно-штатної структури.

Кожному з цих людей притаманний свій стиль керівництва, під яким ми розуміємо систему індивідуальних форм, методів, способів і засобів, що створюють неповторно-особистісний стиль управлінської поведінки.

Як правило, у сучасній психології виділяють три стилі управління: авторитарний, демократичний та ліберальний [10], але урахувавши те, що ми маємо справу з системою фізичного виховання і спорту ОВС, ми хочемо виділити ще один стиль управління – субординаційний.

Слід зазначити, що авторитарний стиль характерний для всіх без винятку воєнізованих формувань і тих внутрішніх систем, які працюють у них в середині. Він характеризується одноосібним прийняттям рішень, зосередженістю управлінських функцій у одних руках, чітким розподілом усіх посад та обов'язків. Цей стиль є одним із найефективніших за наявності чітких функцій контролю. Специфіка – чим вищий ранг керівника, тим більша його авторитарність [10].

Виходячи з поняття авторитаризму, у системі фізичного виховання та спорту правоохоронних відомств можна виділити надзвичайно стійкі управлінські відносини субординації. Їх основною характерною рисою є керівництво й розпорядництво керівника та безапеляційна виконавча дисципліна підлеглих. Однак, у всіх випадках цих відносин чітко повинно спостерігатися свідоме осмислення, оцінка можливостей і потужностей, роз'яснення, узгодження, погодження й доведення мети з визначенням порядку її досягнення та подальшого оптимального коригування. Тобто, субординаційний стиль управління ґрунтується на рівнозначних службових відносинах керівника й підлеглого з підсвідомим розумінням того, хто є хто та обов'язковою взаємоповагою між ними.

Поряд із субординаційним стилем в системі правоохоронних органів рідше зустрічається демократичний стиль управління або його окремі форми. Він більше притаманний системам фізичного виховання і спорту, які діють у вищих навчальних закладах МВС України. Його основними характерними рисами є те, що переважна більшість рішень може прийматися колегіально, спільно з підлеглими чи на колективному обговоренні, але кінцеве слово все одно залишається за керівником [3].

Зовсім рідко, або навіть майже не зустрічається ліберальний стиль управління. На нашу думку, для будь-яких форм організації колективної людської діяльності ліберальний стиль ефективним буде лише тоді, коли кожна система функціонування певної організації буде спрямована на групове вирішення поставлених завдань. На нашу думку, цей стиль є найнеефективнішим і навіть небезпечним, так як лібералізація управління в системі воєнізованих формувань може призвести до втрати контролю над ходом процесів, що доручені для виконання даному колективу, або взагалі невиконання їх через розбіжність думок чи поглядів (наприклад: йти в атаку чи не йти?).

Таким чином, можна зазначити, що у системі фізичного виховання і спорту ОВС основними є авторитарний та субординаційний стилі управління, які завжди проявляються майже у "чистому" вигляді. Це продиктовано насамперед екстремальністю діяльності цієї системи та суворістю видів спорту, які в ній розвиваються (стрільба з бойової зброї, багатоборство снайперів, багатоборство груп захоплення, багатоборство кінологів, автобагатоборство, рукопашний бій, боротьба самбо і дзюдо тощо). Інші стилі застосовуються лише як додаткові елементи до вищезазначених двох основних стилів.

Вибір керівником того чи іншого стилю управління визначається рядом доволі специфічних факторів:

- особливості діяльності;
- умовами виконання завдань та терміном їх виконання;
- ієрархічним рівнем керівника;
- співпадінням стилів керівництва та виконання;
- загальнокультурними, індивідуально-психологічними особливостями керівника, як особи, його загальним та управлінським досвідом.

Саме від цих факторів залежить наскільки професійно грамотно, психологічно підготовлено й компетентно, як і коли буде діяти той чи інший керівник у тій чи іншій ситуації та наскільки правильним буде його індивідуальне рішення.

Ухвалення управлінських рішень і доведення їх до виконавців є надзвичайно важливим моментом для керівника. Від цього, залежить успішність діяльності всієї системи фізичного виховання і спорту ОВС чи її окремого структурного підрозділу. Як правило, оприлюднення будь-якого рішення керівником стосовно підлеглих вже є розпорядженням чи командою на його виконання. Вимоги до рішення: чіткість формулювання, обґрунтованість, раціональність, правомочність, конкретність, своєчасність та ефективність.

Перед ухваленням рішення керівник повинен:

- зібрати й узагальнити інформацію;
- вивчити ситуацію, оцінити обстановку, визначити мету і напрямки рішення;
- продумати основні й альтернативні напрямки рішень ситуації, оцінити їх;
- обрати оптимальне рішення та довести його до виконавців;
- призначити відповідальних, організувати та довести порядок взаємодії;
- передбачити відповідні форми контролю за виконанням оприлюдненого рішення;
- призначити свого заступника на випадок його відсутності (делегування повноважень).

Прийняття і оприлюднення управлінського рішення є доволі складним психологічним процесом, який здебільшого залежить від конкретної ситуації. Якщо це екстремальна ситуація, то рішення, як правило, приймається швидко та інтуїтивно. У випадках, коли є певний проміжок часу, рішення може прийматися індивідуально, продумано й свідомо, а у деяких випадках – колективно. Колективні рішення носять пропозиційний характер, але процес його прийняття все одно має авторитарний, рідше демократичний характер.

Крім того, аналіз практики управління показує, що у невизначених ситуаціях саме емоції знімають частину невизначеності ситуації, але, разом з тим, емоції можуть сприяти виникненню занадто великої імпульсивності щодо прийняття рішення [3, 9, 10].

Велику роль під час прийняття управлінських рішень відіграє внутрішня і зовнішня, висока і низька мотивація. Опитування керівників ряду підрозділів різних областей України, показало, що керівні особи з внутрішньою мотивацією вважають, що якість прийнятих ними рішень залежить від їх компетентності, особистого досвіду, знань і умінь працювати в колективі, а з зовнішньою – що все залежить від обставин, на які їх вплив не розповсюджується. Крім того, у керівників з високою мотивацією процес прийняття і оприлюднення управлінського рішення протікає набагато легше, швидше й ефективніше, ніж у керівників з низькою мотивацією.

Мотивація є основним показником успішної діяльності керівника, кожного члена колективу та підрозділу загалом. Стійкість цього положення залежить від рівня сформованості мотивації як у окремої людини так і в усього колективу. Якщо керівник вимагає щось легітимне від підлеглих, то своїми діями він сприяє формуванню колективної думки щодо єдності поглядів на виконання поставленого завдання. Також, керівник повинен знати й аналізувати психологічний стан кожного працівника перед його участю в будь-яких заходах. Цей стан можна вважати задовільним, коли працівник вже оснащений відповідним виконавським інструментарієм:

- певним рівнем професійної навченості й підготовленості;
- належними фізичними кондиціями готовності виконувати завдання;
- знанням перебігу ситуацій та небезпек, способів їх уникнення, запобігання і протидії;
- іншими відповідними спеціальними засобами.

Вважаємо, що чим складніша чи небезпечніша ситуація для прийняття рішення (обмаль часу, екстремальність), тим видніше проявляються ділові якості, компетенція та особистий характер керівника незалежно від його рангу. Не останню роль у цих випадках відіграє й центральна нервова система людини. Як правило, у звичайних умовах щоденної діяльності людини тип нервової системи майже не впливає на ефективність стилю роботи керівника, а під час виникнення екстремальних умов, керівники зі слабкою нервовою системою починають нервувати, губляться, помиляються, а нерідко й взагалі знаходяться на стадії стресу. Їх рішення можуть мати поспішний, або навпаки, інертний характер, що може сказатися на їх якості.

У осіб керівного складу з сильною нервовою системою відмічається спокійна врівноваженість чи емоційний підйом, жага йти вперед до ефективного вирішення поставлених завдань із певною долею обережного ризику.

На підставі зазначеного вище, можна зробити наступні **ВИСНОВКИ**:

1) в системі фізичного виховання і спорту органів внутрішніх справ процес прийняття управлінського рішення є суто індивідуальним явищем з переважаючим авторитаризмом субординаційного характеру;

2) індивідуальне управління – це творчий процес, який дозволяє керівнику, в залежності від рівня його особистої підготовленості та досвіду, своєчасно приймати єдино правильні й альтернативні рішення, ефективно виконувати поставлені завдання в різних умовах специфічної діяльності системи фізичного виховання і спорту ОВС.

Подальші наші дослідження будуть спрямовані на вивчення й пошук дійових шляхів удосконалення наукової організації управлінської діяльності в системі фізичного виховання і спорту органів внутрішніх справ.

Використані джерела

1. Ануфрієв М.І. Становлення, розвиток та основні напрямки удосконалення відомчої багатоступеневої системи підготовки персоналу ОВС // Вісник університету внутрішніх справ. – Х.: НУВС, 1999. – №9. – С. 5-12.
2. Бабенко В.Г., Дзюба С.М., Янко І.В. Теоретичні аспекти управління системою фізичної підготовки практичних органів і підрозділів внутрішніх справ України. – К : Вісник Академії управління МВС, 2008. № 4. – С. 146-154.
3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: Теорія, досвід, шляхи удосконалення. – Харків: Основа, 1996. – 398 с.
4. Висоцький О.Ю. , Висоцька О.Є., Шаров Ю.П. Основи державного управління. Частина І. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2008. – 52 с.
5. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2012-2016 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.08.2011 № 828-р.
6. Костюкевич В.М. Теорія і методика тренування спортсменів високої кваліфікації: навчальний посібник. – К.: Освіта України, 2009. – 279 с.
7. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI.
8. Теория и методики физического воспитания / Под ред. Б.А.Ашмарина. – М.: Просвещение, 1990. – 286 с.
9. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА, 1997. – 324 с.
10. Цимбалюк І.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: ВД "Професіонал", 2008. – 624 с.

Babenko V.G.

INDIVIDUAL CONTROL OF THE SYSTEM OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

Objective factors of social life require constant improvement and self-improvement of all forms and methods of management. The article presents the main form, the principles and methods of management of the physical training of the Interior. Reveals its consistency and conceptual approach to the mechanism of targeted and effective operation of the system under different conditions of the employees police.

Key words: *physical training, vocational training, training management system, individuality, decision, sport.*

Стаття надійшла до редакції 12.09.2013 р.