

УДК 159.922

Вадим Іванович БАРКО,

*головний науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),
доктор психологічних наук, професор;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;*

Вадим Вадимович БАРКО,

*науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України, (м. Київ),
кандидат педагогічних наук, науковий співробітник;*

Людмила Андріївна КИРІЄНКО,

*провідний науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),
провідний науковий співробітник.*

ПСИХОЛОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ПІДРОЗДІЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Проаналізовано вітчизняний і зарубіжний досвід організації і проведення підготовки керівників поліцейських підрозділів до управлінської діяльності, результатом якої має бути високий рівень мотивації професійної діяльності поліцейських, формування здатності успішно протидіяти стресовим чинникам, конфліктам та іншим факторам ризику, розвиток професійно важливих індивідуально-психологічних якостей підлеглих. Наведено критерії оцінки рівня сформованості готовності керівника поліції до професійної діяльності, а також перелік вимог, що висуваються до поліцейських керівників як до суб'єктів управління.

Для вирішення питань щодо ролі і вимог до керівника поліцейського підрозділу варто звернутись до досвіду роботи поліції зарубіжних країн. Багатьма дослідниками відзначається, що керівник поліцейського підрозділу повинен чітко усвідомлювати, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить ефективність діяльності підлеглих. Кожен керівник повинен відповідати певним нормам, що висуваються до нього, як до посадової особи, яка несе персональну відповідальність за дії поліцейських. Керівник, перш за все, сам не повинен бути суб'єктом негативного впливу на працівників, створювати сприятливий соціально-психологічний клімат. Саме керівник має виступати в ролі активного суб'єкта впливу на підлеглих, для чого він повинен мати відповідну психологічну готовність до такої діяльності. Вітчизняні і зарубіжні фахівці у своїй більшості

дотримуються думки про те, що така готовність складається з чотирьох основних компонентів – мотиваційного (сукупності мотивів, адекватних цілям та завданням діяльності поліцейських); когнітивного (сукупності знань необхідних для організації діяльності поліцейських); операціонального (сукупності умінь та навичок практичного вирішення службових завдань) та особистісного (системи особистісних характеристик керівника, які впливають на результативність дій підлеглого особового складу) [1, с. 56].

Зважаючи на сказане, керівник поліцейського підрозділу, перш за все, не повинен мати особистісних деструкцій. Керівник поліцейського підрозділу повинен бути сильною особистістю з глибоким самоусвідомленням, яка володіє власним емоційним станом і поведінкою. Дослідники також відзначають, що керівник має бути врівноваженим, здатним успішно розв'язувати свої особисті проблеми і проблеми організації, позбутися внутрішньої суперечливості. Керівнику мають бути властиві такі риси, як внутрішній спокій, рішучість, відкритість, ввічливість, відсутність метушливості, гнучкість розуму й послідовність поведінки. Водночас керівнику не повинні бути властиві імпульсивність, роздратованість, нестриманість, агресивність, авторитарність, заикленість на собі [2, с. 130].

У багатьох наукових джерелах наголошується на тому, що у процесі профпідготовки майбутніх керівників необхідно навчати адекватно визначати особистісні психічні стани, у яких можуть перебувати його підлеглі в різних ситуаціях службової діяльності, знаходити причини виникнення непорозумінь в процесі міжособистісного спілкування з іншими людьми, виявляти джерела деструктивних тенденцій поведінки. Керівники повинні зважати на те, що серед підлеглих, можуть бути поліцейські, схильні до девіантної поведінки та професійної деформації. Окрім цього, у випадках нервово-психічних перевантажень в деяких працівників можуть розвиватися певні психічні розлади.

З метою попередження виникнення нервово-психічної нестійкості керівник повинен знати причини і ознаки останньої. До основних із них належать: а) невдачі на службі і в особистому житті; б) часті ситуації службової діяльності, які сприймаються як небезпечні для життя і здоров'я; в) хронічна втома і конфлікти з колегами; г) низька професійна компетентність, г) сімейні психотравмуючі чинники; д) шкідливі звички (куріння, вживання спиртних напоїв, наркотичних і токсичних речовин); е) схильність до брехні. Ознаками нервово-психічної нестійкості поліцейського можуть бути: а) поява втоми навіть при звичайному службовому навантаженні; б) зниження загальної активності працівника; в) послаблення та погіршення пам'яті; г) соматичні симптоми;

г) загальмованість мислительних процесів; д) поява негативних емоцій; е) зниження самоконтролю за власними діями. Керівникам рекомендується звернути увагу на легко збудливих, запальних, конфліктних поліцейських, а також на замкнених у собі, образливих, надмірно боязливих та сором'язливих. Потрібно також виявляти осіб, що виявляють зарозумілість, зверхність, намагаються будь-що виділитися серед оточуючих чи навпаки, стали об'єктом жартів, насмішок, здійснюють безглузді вчинки, мають неадекватні прояви у поведінці [3, с. 103; 4, с. 29].

Власні дослідження показали, що у відповідності до загальної структури психологічної готовності до діяльності можливо виділити декілька критеріїв оцінки рівня готовності керівника до управлінської діяльності. Першим критерієм є когнітивний, який відображає якість знань керівника про сутність, зміст, методи і засоби управлінської діяльності, діагностику рис, від яких залежить здатність особи витримувати стресові навантаження і негативні фактори службової діяльності. Другим критерієм можна назвати мотиваційний, який конкретизується у бажанні керівника піклуватися про підлеглих, допомагати їм в складних життєвих і службових ситуаціях, подавати особистий приклад, інтерес керівника до особистості своїх працівників та їх уподобань, пізнавальний інтерес до вивчення питань управління, загальної і юридичної психології тощо. Третім критерієм готовності є операціональний, у якому відображуються практичні уміння керівника поліцейського підрозділу щодо безпосереднього впливу на поведінку поліцейських; показниками сформованості даного критерію є уміння спостерігати за поведінкою і станом підлеглих; визначати за зовнішніми ознаками прояви сили, слабкості, лабільності, врівноваженості нервової системи, особливості темпераменту і характеру, помічати прояви акцентуацій; встановлювати особливості пізнавальних процесів, здібностей, емоційно-вольової сфери особистості поліцейських; надавати підлеглим допомогу в складних ситуаціях тощо. Четвертим критерієм є особистісний, який відображує здатність і спроможність керівника підтримувати високий рівень працездатності і готовності до діяльності поліцейських. Він конкретизується у здібностях управлінця до емпатійного розуміння підлеглих, здатності до лідерства і референтності, можливості впливати на людей і переконувати їх [5, с. 206].

Враховуючи думку дослідників, а також результати власного дослідження, узагальнено перелік вимог до керівника, дотримання яких сприятиме підвищенню ефективності діяльності особового складу: 1. Повага і гуманістичне ставлення до підлеглих. 2. Врахування керівником індивідуально-психологічних особливостей кожного підлеглого. 3. Увага до позитивних зсувів в роботі або поведінці

підлеглого, своєчасна оцінка і заохочення працівників, розкриття перспектив професійного зростання. 4. Обережне використання критики і покарань підлеглих. 5. Переважне використання колегіального, а за необхідності – ситуаційного стилю керівництва. 6. Організація колективної (командної) роботи працівників поліцейського підрозділу. 7. Створення умов для професійного і особистісного розвитку кожного працівника поліції. 8. Вміння попереджувати і залагоджувати конфлікти у підрозділі, підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі. 9. Здатність бути лідером і референтною особистістю, навчати і виховувати підлеглих власним прикладом.

Список бібліографічних посилань

1. Барко В. І., Зелений В. І., Ірхін Ю. Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. Вінниця: Книга-Вега; Вінниц. обл. друк., 2009. 248 с.
2. Евтихов О. В., Караваев А. Ф. Формирование основ профессионализма и профессиональной компетентности курсантов в вузе правоохранительных органов как педагогическая проблема. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2014. № 1 (48). С. 128–132.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
4. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
5. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.

Отримано 18.02.2017



УДК 159.9

Олена Володимирівна ЗЕМЛЯНСЬКА,

професор кафедри соціології та психології

факультету № 6 (права та масових комунікацій)

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор психологічних наук, професор;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6547-2621>

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ, ЇЇ ФУНКЦІЇ ТА ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ

Проаналізовано сутність організаційної культури підрозділів поліції, її функцій, структура, завдання формування.

2 липня 2015 року набрав чинності Закон «Про поліцію». З набранням чинності закону відбулася не тільки зміна найменування правоохоронної структури, але повинні бути проведені певні дії, що спрямовані на дієве реформування міліції [3]. Діяльність поліції повинна