

– поводитися доброзичливо і відкрито, уважно та ввічливо, співпрацювати з громадянами;

– постійно контролювати свою поведінку, почуття й емоції, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на службові рішення, уміти передбачати наслідки своїх вчинків і дій;

– поводитися з усіма категоріями громадян однаково коректно;

– виявляти повагу та увагу.

Поліцейському не слід сприймати на свій рахунок образливих зауважень, недоречних жартів, глузувань, висловлених на вулицях і в громадських місцях. Психологія службової поведінки поліцейського має надати йому вміння і можливість користування владними повноваженнями розумно і правильно, успішно виконувати службові обов'язки.

Список бібліографічних посилань

1. Адлер А. О нервическом характере. СПб. : Ун-т. кн., 1997. 388 с.
2. Про стан злочинності в Україні у 2017 році : інформація Ген. прокуратури України від 17.02.2018 № 48/184.

Отримано 01.03.2018



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>;

Володимир Петрович ОСТАПОВИЧ,

завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення

Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),

кандидат юридичних наук;

Вадим Вадимович БАРКО,

старший науковий співробітник

науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення

Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),

кандидат педагогічних наук

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО МЕНЕДЖЕРА ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглядаються критерії, за якими можливо оцінити ступінь готовності поліцейського менеджера до професійної управлінської діяльності. Виходячи із комплексного характеру такої готовності автори доходять висновку про доцільність використання чотирьох основних критеріїв: когнітивного, який

відображає якість знань керівника; мотиваційного, який конкретизується у мотивах діяльності; операціонального, у якому відображуються практичні уміння менеджера. і особистісного, який відображає його індивідуально-психологічні особливості.

Багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками відмічається, що поліцейський менеджер (керівник) має володіти багатьма професійно важливими психологічними якостями. У першу чергу, він має чітко усвідомлювати, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить ефективність діяльності підлеглих. Кожен менеджер 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 особового складу) [1, с. 56].

Зважаючи на сказане, керівник поліцейського підрозділу, перш за все, не повинен мати особистісних деструкцій. Він повинен бути сильною особистістю з глибоким самоусвідомленням, здатним до управління власним емоційним станом і поведінкою, а також станом і поведінкою підлеглих. 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. 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 [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 діяльності. Першим критерієм є когнітивний, який відображає якість знань керівника про сутність, зміст, методи і засоби управлінської діяльності. Другим можна назвати мотиваційний, який конкретизується у бажанні керівника піклуватися про підлеглих, допомагати їм в складних ситуаціях, подавати особистий приклад, інтерес керівника до особистості своїх працівників та їх уподобань тощо. Третім критерієм готовності є операціональний, у якому відображуються практичні уміння керівника поліцейського підрозділу щодо впливу на поведінку поліцейських; визначення за зовнішніми ознаками прояви сили, слабкості, лабільності, врівноваженості нервової системи, особливостей темпераменту і характеру тощо. Четвертим критерієм є особистісний, який конкретизується у здібностях управління 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 зрушень в роботі чи 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. 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 10.02.2018



УДК 159.922

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: ЗМІСТ І ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ

Проаналізовано зміст поняття організаційна культура, визначено критерій ефективності організаційної культури та надані рекомендації щодо управління нею.

Організаційна культура підрозділу поліції – це сукупність цінностей, переконань, норм поведінки, установок і правил, прийнятих в поліційному підрозділі і в більшій або в меншій мірі розділяються всіма працівниками [2].

Організаційна культура є однією з найважливіших складових роботи будь-якої організації. Коли організація реалізує обрану стратегію, вона починає здійснювати ряд дій. Кроки, які протилежні