



УДК 159.9.072.43:316.6 [34.08]

[https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-1\(1\)-269-280](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-1(1)-269-280)

Захаренко Людмила Миколаївна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень, Національна академія внутрішніх справ, 03035, м. Київ, пл. Солом'янська, 1, тел.: (044) 520-06-74, e-mail: zakharenko-luda@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-2121-0862>

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень, Національна академія внутрішніх справ, 03035, м. Київ, пл. Солом'янська, 1, тел.: (044) 520-06-74, e-mail: tanusha2307@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>

ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ КОМАНДИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПІДРОЗДІЛУ

Анотація: Організаційна поведінка все частіше стає об'єктом вивчення, що зумовлено потребою у дієвих інструментах управління людськими ресурсами для досягнення організацією поставлених цілей. Організаційна поведінка розглядається нами як поведінка організації та поведінка людей у цій організації. Її джерелами є індивідуальна ефективність і групова ефективність з урахуванням синергетичного ефекту.

На основі аналізу нормативно-правових актів, теоретичної літератури розглянуто поліцейську організацію як цілісну систему, яку складають центральний орган управління поліції, структурні підрозділи, територіальні органи поліції. Команда поліцейського підрозділу розглядається як колектив, що спрямований на досягнення цілей організації. **Метою даного дослідження** стало емпіричне вивчення особливостей організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу та визначення основних напрямків організаційного розвитку. Використані структурно-логічний метод, методи дослідження організаційної поведінки (спостереження, тестування), порівняльного аналізу, сприяли досягненню мети дослідження. **Емпіричну базу дослідження** склали поліцейські (n=24) однієї команди поліцейського підрозділу. У ході дослідження було встановлено, що організаційна поведінка команди поліцейського підрозділу характеризується активністю, комунікабельністю, здатністю оперативно реагувати і приймати рішення, діяти у стресогенних ситуаціях без проявів надмірної агресивності, самолюбства чи прагнення справляти враження. Майже половина членів/членкинь команди поліцейського



підрозділу має ознаки професійного вигорання, третина – схильна проявляти мотивацію уникнення невдачі. У **висновках** обґрунтовано підстави впровадження організаційного розвитку команди поліцейського підрозділу.

Ключові слова: організаційна поведінка, команда, поліцейські.

Zakharenko L.N., Ph. D. in Psychology, senior research fellow, scientific laboratory on psychological support and psychophysiological research of the National Academy of Internal Affairs, Kiev. tel.: (044) 520-06-74, e-mail: zakharenko-luda@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-2121-0862>

Yurchenko-Shekhovtsova T.I., Ph. D. in Psychology, research fellow, scientific laboratory on psychological support and psychophysiological research of the National Academy of Internal Affairs, Kiev. tel.: (044) 520-06-74, e-mail: tanusha2307@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>.

RESEARCH OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF THE TEAM OF THE POLICE UNIT

Annotation: Organizational behavior is increasingly becoming an object of study due to the need for effective human resource management tools to achieve the organization's goals. Organizational behavior is considered by us as the behavior of the organization and the behavior of people in this organization. Its sources are individual efficiency and group efficiency with regard to the synergistic effect.

Based on the analysis of regulatory acts and theoretical literature the police organization is considered as a complete system which consists of the central police management unit, structural units and territorial police units. The team of the police unit is considered as a team aimed at achieving the goals of the organization. The **purpose of this study** is to research empirically the peculiarities of the organizational behavior of the team of the police unit and to determine the main directions of organizational development. The structural-logical method, methods of researching organizational behavior (observation, testing) and the comparative analysis method used in this research contributed to the achievement of its goal. The **empirical basis** of the research was made up of policemen (n=24) of one team of a police unit. It was established in the course of the study that the organizational behavior of the team of the police unit is characterized by activity, sociability, the ability to quickly react and make decisions, to act in stressful situations without manifestations of excessive aggressiveness, egoism or the desire to make an impression. Almost half of the team members of the police unit are showing signs of professional burnout, a third of them tend to show motivation to avoid failure. The **conclusions** justify the reasons for the implementation of the organizational development of the team of the police unit.

Key words: organizational behavior, team, policemen.



Постановка проблеми. Розуміння людської поведінки відіграє вагомую роль у визначенні ефективності діяльності організації. Складність механізму взаємодії персоналу в організації зумовлює потребу сучасних менеджерів у теоретичних, науково вивірених даних щодо чинників організаційних процесів, які у поєднанні з практичними діями стануть реальним інструментом управління. Усі керівники є менеджерами з людських ресурсів, адже стикаються з людською поведінкою в рамках організацій і повинні розуміти та передбачати організаційну поведінку.

Оцінка організаційної поведінки персоналу є «одним із результативних інструментів механізму реалізації системи менеджменту» [7, с. 43].

Врахування індивідуальних характеристик працівників надає можливість кожному з них знайти певне місце в процесі виконання роботи, щоб поєднати потенційні можливості кожного індивіда з цілями організації. Це один із ключових чинників ефективного вирішення Національною поліцією України завдань щодо надання поліцейських послуг у сферах забезпечення громадської безпеки і порядку, захисту прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, попередження злочинності, надання допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги в межах, встановлених законом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше поняття «організаційна поведінка» використав американський психолог Ф. Ротлісбергер (50-і рр. ХХ ст.). Науковці схиляються до висновку, що організаційною поведінкою слід вважати поведінку, що формується в організації (фірмі, підприємстві) та є її характеристикою [10, с. 7]; типову поведінку працівників (окремої особистості або групи працівників) на підприємстві, метою якої є забезпечення успішного функціонування системи організації [7, с. 44-45, с. 156].

На думку Баневої І. О. (2020), організаційна поведінка – це «наука про те, як люди поведуться в організації і яким чином їх поведінка впливає на її роботу (продуктивність, дисципліну, плинність кадрів)» [13, с. 10].

Влучне визначення запропонувала Матушкіна М. В. (2016), яка розглядає організаційну поведінку як «набір інструментів, що дозволяють співробітникам розуміти, аналізувати і описувати поведінку людей в організації, а менеджерам – покращувати, розширювати чи змінювати типи поведінки співробітників для досягнення своїх цілей окремими людьми, групами та організацією» [12, с. 11].

Тобто, терміном «організаційна поведінка» описується поведінка людей і груп в організації та самої організації у зовнішньому середовищі, що визначає умови якісного виконання професійних завдань, ефективність взаємодії та взаєморозуміння фахівців на робочому місці.

Організаційна поведінка включає дві складові:



- поведінку організації (по відношенню до людей і груп всередині організації та до суб'єктів зовнішнього середовища);
- поведінку людей у цій організації (по відношенню один до одного і до організації в цілому) [11-13].

Поведінка організації повинна бути ефективною. Ефективність організаційної поведінки (тобто, оптимальне співвідношення продуктивності праці, задоволеності працівників, конкурентоспроможності організації та розвитку) визначається рядом критеріїв. Критеріями ефективності поведінки організації є короткострокові (продуктивність, якість, гнучкість, задоволеність), середньострокові (конкурентоспроможність, розвиток) та довгострокові (виживання організації) критерії [12, с. 19].

Індивідуальна ефективність та групова ефективність є джерелами організаційної ефективності з урахуванням синергетичного ефекту [12, с. 21].

Поведінка кожного з членів/членкинь команди – це той критичний фактор, що визначає взаємодію між ними для досягнення поставлених командних цілей [10, с. 58-59].

Індивідуальна поведінка людини в організації є функцією безлічі змінних зовнішнього середовища та внутрішнього середовища (сукупності організаційних умов трудової спільної діяльності людей) організації [12, с. 42]. Характерними рисами кожної особистості, що пов'язані з її поведінкою в організації є: локус контролю (інтерналізм/екстерналізм), авторитаризм, макіавеллізм, орієнтація на досягнення, схильність до ризику [12, с. 39-40], а також впевненість у собі, почуття власної гідності [13, с. 18-19].

Людина може істотно змінити свою особисту поведінку, беручи участь у роботі групи. Ефективні результати спільної діяльності досягаються завдяки правильно сформованій групі та навчанню її членів/членкинь навичкам спільної роботи, вмінню об'єднувати і концентрувати зусилля для вирішення загальних задач [12, с. 73].

Предметом вивчення організаційної поведінки є група та команда.

Формальні групи створюються директивно, керівництвом організації і задля досягнення її цілей, а неформальні групи – на основі дружби, симпатії, спільності цінностей та установок. При цьому формальні адміністративні групи передбачені структурою організації, а формальні оперативні групи включають працівників із різних підрозділів організації, які разом виконують поставлене завдання чи реалізують проєкт.

Команда – це вид групи в організації, що знаходиться на вищому ступені розвитку [12, с. 83]. Професор Барко В. І. використовує термін «команда» для малих контактних груп, які перебувають на високому рівні розвитку і яким властиві специфічні ознаки [3]. На його думку, команда поліцейського підрозділу завжди є колективом, хоча формується поетапно (проходить етапи формування, становлення, нормалізації, ефективною діяльності).



Поліцейська організація є єдиною, цільною системою, а не конгломератом окремих елементів [9]. Згідно із положеннями ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію» систему поліції складають центральний орган управління поліції, до складу якого входять організаційно поєднані структурні підрозділи та територіальні органи поліції [1].

Організаційна структура Національної поліції України, внутрішні управлінські процедури в її системі, організаційні відносини та взаємозв'язки між елементами системи Національної поліції (координація, субординація, розмежування повноважень тощо), забезпечувальні процедури публічного адміністрування виступають об'єктами публічного адміністрування в органах Національної поліції [5].

Дослідниця Матієнко Т. (2016) зазначає, що специфічними особливостями поліцейського менеджменту є опосередкованість операцій управління через статутність відносин, неалгоритмічність операцій, жорстка детермінація часовими параметрами, значний обсяг і різноманітність завдань, висока психологічна напруженість діяльності, індивідуально-психологічні особливості суб'єкта управління, вплив чинників, що знаходяться поза межами регулюючого впливу [9]. Науковець Ганжа О. О. (2020) визнає, що найважливішими шляхами покращення державної кадрової політики в органах Національної поліції України є вирішення загальних проблем у діяльності поліції та створення належних правових і організаційних умов для покращення якості кадрового складу [6].

На думку Абрамової І. О. (2022), індикаторами оцінки організаційної поведінки повинні бути кількісні показники, що забезпечуватиме об'єктивність висновків за результатами проведеного аналізу [2, с. 43].

Зважаючи на вищевикладене **метою дослідження** є проведення вивчення особливостей організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу Національної поліції України та визначення наявності/відсутності підстав для організаційного розвитку.

Завдання дослідження:

1. Провести емпіричне дослідження індивідуально-типологічних особистісних якостей поліцейських, які є членами/членкинями команди поліцейського підрозділу.
2. Описати особливості організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу.
3. Обґрунтувати підстави для організаційного розвитку команди поліцейського підрозділу.

Виклад основного матеріалу. У науковому дослідженні використано низку референтних методик:

- 1) «Опитувальник великої п'ятірки» (адаптований для використання в поліції україномовний варіант англійської психодіагностичної методики

«Опитувальник великої п'ятірки» авторів О. Джон, Л. Науман, С. Сото (Барко В. І., Кирієнко Л. А., Барко В. В., 2018) [4];

2) проєктивна методика «12 тварин» (Пашнєв Б. К., 2005) для вивчення індивідуально-типологічних рис особистості.

У дослідженні використовувались методи дослідження організаційної поведінки (спостереження, тестування), метод порівняльного аналізу, структурно-логічний метод.

Для обробки результатів дослідження використано описову статистику, G-критерій знаків, що є «дзеркальним відображенням» біноміального критерію при $p=0,50$ та допустимому об'ємі вибірки $5 \leq n \leq 300$. Статистична обробка даних проводилася з допомогою функцій та формул версії Excel, яка входить у програмний пакет Microsoft Office 2007, програми SPSS 10 for Windows.

Емпіричну базу наукової розвідки склали 24 поліцейських (чоловічої та жіночої статі) Національної поліції України. Вони становлять команду поліцейського підрозділу, що за своїми характеристиками є формальною, діючою, постійною, функціональною, не референтною. Стаж служби респондентів у поліції становить понад 5 років, у даній команді – більше року.

Виходячи із того, що індивідуально-типологічні особливості мало змінюються протягом професійного шляху та належать до найбільш стабільних властивостей, було вирішено використати п'ятифакторну модель особистості.

За допомогою методики «Опитувальник великої п'ятірки» було визначено особистісну психологічну структуру кожного члена/членкині команди за допомогою таких факторів як екстраверсія, нейротизм, поступливість, сумлінність, відкритість досвіду. На основі визначених середньогрупових кількісних показників кожного фактору було побудовано п'ятифакторну модель (рис. 1).

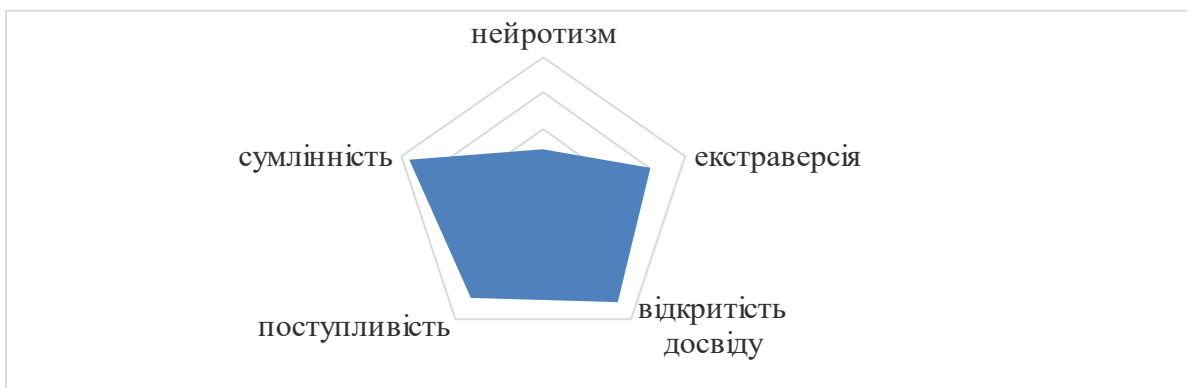


Рис. 1. П'ятифакторна модель (за шкалами «Опитувальника великої п'ятірки»).

Відповідно до представленої моделі респондентам притаманна низька невротичність (середньогрупове значення 14,48) та середні сумлінність (37,56), прагнення до пізнання нового (34,16), поступливість (32,72), екстраверсія (30,28).



Розподіл кількісних показників набирає значень від 8 балів до 44 балів, що дозволяє визначити рівень розвитку кожного особистісного фактору (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Рівні розвитку психологічних показників у вибірці
за шкалами «Опитувальника великої п'ятірки» (кількість осіб)**

	Екстраверсія	Поступливість	Сумлінність	Нейротизм	Відкритість досвіду
Високий рівень	-	-	2	-	-
Середній рівень	24	19	21	1	17
Низький рівень	-	5	1	23	7

Згідно з отриманими даними респондентам характерні середній рівень екстравертованості, відсутність високого рівня розвитку поступливості, нейротизму, відкритості досвіду, різні рівні розвитку сумлінності.

Відповідно до рівнів розвитку особистісних рис респондентів можна віднести до однієї з груп (див. табл. 2).

Таблиця 2

**Розподіл респондентів у групи відповідно
до рівнів розвитку особистісних рис**

К-сть груп	Екстраверсія	Нейротизм	Поступливість	Відкритість досвіду	Сумлінність	К-сть осіб
1.	середній	низький	середній	середній	середній	11
2.	середній	низький	середній	низький	середній	4
3.	середній	низький	низький	середній	середній	3
4.	середній	низький	низький	низький	середній	2
5.	середній	середній	середній	низький	середній	1
6.	середній	низький	середній	середній	високий	1
7.	середній	низький	низький	середній	високий	1
8.	середній	низький	середній	середній	низький	1

Відповідно до отриманих даних респонденти розподілені у вісім груп за рівнем розвитку особистісних рис. Найчисельнішою з восьми груп є одна група (11 осіб), що характеризується низьким рівнем нейротизму та помірною вираженістю решти особистісних рис.



До іншої групи (4 особи) віднесені респонденти, які характеризуються низьким рівнем нейротизму та відкритості новому досвіду, середніми рівнями розвитку решти особистісних рис. Їх характерною рисою є консерватизм, схильність до звичної роботи, несприйняття нового.

Для респондентів, які ввійшли до третьої та четвертої груп (5 осіб), характерні низький рівень нейротизму, середні рівні розвитку екстравертованості, сумлінності, низький рівень поступливості, середній чи низький рівні відкритості новому досвіду. Особи, віднесені до цієї групи, за своїми особистісними характеристиками схожі із особами, що склали першу групу, однак вирізняються від них наполегливістю у досягненні поставлених цілей, можливими проявами консерватизму.

Виділено 4 групи, до складу яких ввійшло по 1 особі, яким характерні середній рівень екстравертованості, середній чи низький рівні нейротизму, поступливості, відкритості новому досвіду, різні рівні розвитку сумлінності. Кожен респондент цих груп вирізняється якоюсь особистісною рисою: консерватизмом та негативною емоційністю, дисциплінованістю, надмірною «сфокусованістю» на роботі та наполегливістю, неорганізованістю діяльності.

Отже, більшість опитаних (20 осіб), які характеризуються низьким рівнем нейротизму, середніми рівнями екстравертованості та сумлінності, середнім чи низьким рівнем поступливості та відкритості новому досвіду, ввійшли до складу чотирьох найбільш чисельних (від 2 до 12 осіб) груп. До інших чотирьох груп віднесені респонденти/-тки (по 1 особі в кожній групі), яким характерні середній рівень екстравертованості, середній чи низький рівні нейротизму, поступливості, відкритості досвіду, різні рівні сумлінності.

За допомогою проєктивної методики «12 тварин» (Б. К. Пашнєв, 2005) проводилось вивчення індивідуально-типологічних особливостей респондентів. Вибір даної методики зумовлений тим, що проєктивні малюнкові методики є природними, близькими за своєю сутністю до звичних видів людської діяльності [8, с. 18]. Стимульним матеріалом цієї методики є назви тварин, які є культурно-історичні символами, що відображені у казках, піснях, легендах тощо; кожній назві тварини відповідає певний комплекс поведінкових стратегій, необхідних для ефективною адаптації у навколишньому середовищі; людині легко ідентифікувати себе з тваринами. Вибір чи відкидання тієї чи іншої стимульної тварини респондентами забезпечується механізмами проєкції та ідентифікації.

Результати ранжування респондентами тварин із запропонованого переліку за ознакою привабливості–непривабливості відображені у таблиці 3.



Таблиця 3

**Ранжувальний ряд за ступенем привабливості-непривабливості тварин
(частота вибору)**

	1 місце	2 місце	3 місце	4 місце	5 місце	6 місце	7 місце	8 місце	9 місце	10 місце	11 місце	12 місце
Сова	0	0	3	0	1	0	12	1	3	0	1	3
Заєць	2	0	10	0	0	1	4	0	5	1	0	1
Ведмідь	0	0	7	0	1	1	4	1	6	0	4	0
Ящірка	3	1	0	4	0	4	1	0	3	1	1	5
Павич	2	2	1	2	2	4	1	0	2	-	8	1
Лисиця	4	2	1	1	2	6	0	0	0	2	1	4
Лев	3	5	0	0	5	1	0	3	0	0	3	4
Миша	3	6	0	1	1	3	1	2	2	3	1	1
Рись	2	1	1	6	1	1	0	5	1	4	2	0
Голуб	2	2	0	2	8	1	1	1	1	3	2	1
Олень	2	5	1	1	1	0	0	7	1	5	1	1
Собака	1	0	0	7	2	2	0	4	0	5	0	3

Згідно з інтерпретацією методики тварина, яка обрана респондентом на перше місце, вказує на його конституційні риси (сукупність морфологічних і функціональних особливостей організму).

Відповідно до кількісних даних, представлених у таблиці, на перше місце респонденти обирали всіх тварин із запропонованого переліку від одного до чотирьох разів ($1 \leq n \leq 4$): лисицю ($n=4$); лева, мишу, ящірку ($n=3$); зайця, павича, рись, голуба, оленя ($n=2$); собаку ($n=1$), однак жодного разу не обрали сову ($n=0$) чи ведмедя ($n=0$).

За допомогою G-критерію знаків визначено, що перевага вибору інших тварин на перше місце ранжувального ряду є випадковою, а необрання сови та ведмедя – не випадковим ($G=24$; $p \geq 0,05$). Це вказує на те, що за своїми конституційними рисами респонденти різняться, однак їх спільною ознакою є відсутність інтровертованості, флегматичності, повільності реагування та прийняття рішень чи надмірної агресивності.

Цікаво, що до переліку тварин, що найбільше не подобаються (12 місце), жоден респондент не відніс ведмедя ($n=0$) чи рись ($n=0$), які є сильними тваринами, хоча інші тварини із запропонованого переліку обирались від одного до п'яти разів. Статистично визначено, що відведення останнього місця у ранжувальному ряду всім тваринам, окрім ведмедя та рисі, є випадковим ($1 \leq G \leq 5$; $p \geq 0,05$). Така представленість тварин на дванадцятому місці вказує на відсутність у респондентів роздратованості та тривожності. Разом із тим, третина респондентів, які на передостаннє місце обрали павича ($n=8$), схильні проявляти мотивацію уникнення невдачі.



Відповідно до інтерпретації методики назва тварини, підкреслена респондентом однією лінією (обрана за схожістю із собою) та двома лініями (на яку тварину хотів би бути схожим) вказує на особливості його характеру, сформовані у процесі адаптації до реальності. Встановлено, що респонденти підкреслили назви тих же тварин, яких вони обрали на перше місце у ранжувальному ряді. Це вказує на відсутність розбіжності між Я-реальним та Я-ідеальним респондентів, а, отже, і на відсутність у них внутрішньо особистісного конфлікту. Також це свідчить про те, що вони спритні (4 особи), імпульсивні (3 особи), мужні (3 особи), підлеглі (3 особи), обережні (2 особи), самолюбиві (2 особи), сміливі (2 особи), миролюбні (2 особи), благородні (2 особи), віддані (1 особа).

Інтерпретація підкреслених респондентами назв тварин вказує на те, що близько половини з них відчувають нервово-психічне виснаження (3 особи), переживають негативні емоційні стани (3 особи), підвищену реактивність на загрозу (3 особи), нервово-психічну напругу (2 особи).

Згідно з процедурою проведення методики респонденти підкреслювали хвилястою лінією назву тварини, на яку ніколи не хотіли б бути схожими. З'ясовано, що опитані не хотіли б бути схожими на павича ($n=7$), ящірку ($n=5$), зайця ($n=5$), мишу ($n=4$), лисицю ($n=3$). За допомогою G -критерію знаків визначено, що необрання інших тварин як таких, на яких респонденти хотіли б бути схожими, є випадковим ($3 \leq G \leq 7$; $p \geq 0,05$). Тобто, респондентам не характерні самолюбство, дезадаптованість, пасивність, прагнення справляти враження.

Отже, використана проєктивна методика в більшій мірі дозволила визначити, які психологічні якості не притаманні членам/членкиням команди поліцейського підрозділу.

Висновки:

1. За результатами проведеного дослідження встановлено, що організаційній поведінці команди поліцейського підрозділу характерні адаптованість, комунікабельність, здатність оперативно реагувати і приймати рішення, активно діяти у стресогенних ситуаціях, відсутність проявів надмірної агресивності, роздратованості, самолюбства чи прагнення справляти враження.

2. Жоден із членів/членкинь команди поліцейського підрозділу не переживає внутрішньо особистісного конфлікту. Третина команди поліцейського підрозділу надає перевагу звичайній, буденній роботі та проявляє прихильність усталеним традиціям колективу; чверть команди – проявляє критичність сприйняття та готовність відстоювати свою позицію, навіть коли вона суперечить позиції більшості. З числа учасників/-ць команди виділяються чотири особи, які мають яскраво виражені особистісні риси (помірна тривожність і консерватизм, перфекціонізм, егоцентричність і перфекціонізм, егоїзм).



3. Підставами впровадження організаційного розвитку команди поліцейського підрозділу є наявність майже у половини команди ознак професійного вигорання, у третини – мотивації уникнення невдач.

4. Перспективами подальших досліджень є вивчення організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу шляхом використання методів дослідження організаційної поведінки у поєднанні з соціометрією.

Література:

1. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 року №580-VIII. Законодавство України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>. (дата звернення: 16.07.2022).

2. Абрамова І. О. Теоретико-методичні засади організаційної поведінки персоналу. *Економічний форум*. 2022. №1. С. 42-48. URL : http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyu_forum/article/view/285/273 (дата звернення: 10.07.2022).

3. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с.

4. Барко В. І., Кириєнко Л. А., Барко В. В. Адаптація опитувальника «Великої п'ятірки» для використання психологами Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 3. С. 229-237. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2018_3_30. (дата звернення: 10.07.2022).

5. Бугайчук К. Л. Публічне адміністрування в органах Національної поліції: об'єктно-суб'єктний підхід. *Форум права*. 2017. №5. С. 64–72. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1189351> (дата звернення: 11.07.2022).

6. Ганжа О. О. До проблеми визначення напрямів покращення державної кадрової політики в органах Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. №7 (109). С. 240-247. DOI : <https://doi.org/10.32844/10.32844/2222-5374-2020-109-7.31>.

7. Кихтюк О. Роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці: теоретико-методологічний аналіз. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 152-162. DOI : <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-152-162>.

8. Литвиненко І. С., Прасол Д. В. Проективні малюнкові методики: метод. посібник. Миколаїв : Вид-во «Арнекс», 2015. 160 с.

9. Матієнко Т. Соціально-психологічні засади становлення та розвитку поліцейського менеджменту. *Національний юридичний журнал : теорія і практика*. 2016. №5. С. 186-190. URL : <http://jurnaluljuridic.in.ua/archive/2016/5/42.pdf>. (дата звернення: 12.07.2022).

10. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ : «Лілея НВ», 2015. 176 с. http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/organizac_povedinka.pdf. (дата звернення: 13.07.2022).

11. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка : підручник. Київ: Кондор-Вид-во, 2013. 498 с. URL : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/8973> (дата звернення: 12.07.2022).

12. Організаційна поведінка : навч. посіб-к для студ-в ден. та заочн. форм навчання спец-сті «Менеджмент організацій» / Укладач: М. В. Матушкіна. Старобільськ, 2016. 200 с. URL : <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/934/1/Matushkina.pdf> (дата звернення: 12.07.2022).

13. Організаційна поведінка : опорн. конспект лекцій для здобувачів вищ. освіти третього освітн.-наук. ступеня PhD спец-сті 073 «Менеджмент» / Укладач : І. О. Банєва. Миколаїв, 2020, 59 с. URL : https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7675/1/Orhanizatsiina_povedinka.pdf (дата звернення: 11.07.2022).



References

1. Pro Natsionalnu politsiiu: Zakon Ukrainy vid 2 lypnia 2015 roku № 580-VIII. Zakonodavstvo Ukrainy [About the National police: A law of Ukraine is from July, 2, 2015, № 580-VIII. Legislation of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>. [in Ukrainian].
2. Abramova, I. O. (2022). Teoretyko-metodychni zasady orhanizatsiinoi povedinky personal [Teoretiko-methodical principles of organizational conduct of personnel]. *Ekonomichnyi forum*. 1, 42-48. Retrieved from: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/285/273 [in Ukrainian].
3. Barko, V. I. (2003). Psykholohiia upravlinnia personalom orhaniv vnutrishnikh sprav (proaktyvnyi pidkhid) [Psychology of management of organs of internal affairs a personnel (proaktivniy approach)]. Kyiv: Nika-Tsentr, 448. [in Ukrainian].
4. Barko, V. I. & Kyriienko, L. A. & Barko, V. V. (2018). Adaptatsiia opytuvalnyka «Velykoi piatirky» dlia vykorystannia psykholohamy Natsionalnoi politsii Ukrainy [Adaptation of questionnaire of the «Large five» is for the use of the National police of Ukraine psychologists]. *Nauka i pravookhorona*. 3, 229-237. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2018_3_30. [in Ukrainian].
5. Buhaichuk, K. L. (2017). Publichne administruvannia v orhanakh Natsionalnoi politsii: obiektno-subiektnyi pidkhid [Public administration in the bodies of the National Police: an object-subject approach]. *Forum prava*. 5, 64–72. doi: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1189351> [in Ukrainian].
6. Hanzha, O. O. (2020). Do problemy vyznachennia napriamiv pokrashchennia derzhavnoi kadrovoi polityky v orhanakh Natsionalnoi politsii Ukrainy [To the problem of determination of directions of improvement of public skilled policy in the organs of the National police of Ukraine]. *Yurydychna nauka*, 7 (109), 240-247. doi: <https://doi.org/10.32844/10.32844/2222-5374-2020-109-7.31>. [in Ukrainian].
7. Kykhtiuk, O. (2019). Rol motyvatsiinykh chynnykiv v orhanizatsiinii povedintsi: teoretyko-metodolohichniy analiz [A role of motivational factors is in an organizational conduct: teoretiko-methodological analysis]. *Psykholohichni perspektyvy*. 33, 152-162. doi: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-152-162>. [in Ukrainian].
8. Lytvynenko, I. S., & Prasol, D. V. (2015). Proektyvni maliunkovi metodyky [Proektivni a picture methods]. Mykolaiv: Vyd-vo «Arneks», 160. [in Ukrainian].
9. Matiienko T. (2016). Sotsialno-psykholohichni zasady stanovlennia ta rozvytku politseiskoho menedzhmentu [Socialpsychological principles of becoming and development of constabulary management]. *Natsionalnyi yurydychnyi zhurnal: teoriia i praktyka*. 5, 186-190. Retrieved from: <http://jurnaluljuridic.in.ua/archive/2016/5/42.pdf>. [in Ukrainian].
10. Molchanova, A. O., & Volianyuk, I. V., & Kondratieva, V. P. (2015). Orhanizatsiina povedinka [Organizational conduct]. Ivano-Frankivsk: «Lileia NV», 176. [in Ukrainian].
11. Novak, V. O., & Mostenska, T. L., & Iliencko, O. V. (2013). Orhanizatsiina povedinka [Organizational conduct]. Kyiv: Kondor-Vyd-vo, 498. Retrieved from: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/8973> [in Ukrainian].
12. Matushkina, M. V. (2016). Orhanizatsiina povedinka: navch. posib-k dlia stud-v den. ta zaochn. form navchannia spets-sti «Menedzhment orhanizatsii» [Organizational conduct: navch. posib-k is for stud-v bottoms. but zaochn. forms of studies special-sti «Management of organizations»]. Starobilsk, 200. Retrieved from: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/934/1/Matushkina.pdf> [in Ukrainian].
13. Banieva, I. O. (2020). Orhanizatsiina povedinka: oporn. konspekt lektsii dlia zdobuvachiv vyshch. osvity tretoho osvitn.-nauk. stupenia PhD spets-sti 073 «Menedzhment» [Organizational conduct : oporn. a compendium of lectures is for the bread-winners of visch. formations of third osvitn.-îàóê. degree of PHD special-sti 073 «Managements»]. Mykolaiv, 59. Retrieved from: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7675/1/Orhanizatsiina_povedinka.pdf [in Ukrainian].