

5. Корнев О.М. Соціальні здібності у структурі комунікативної компетентності працівників оперативних підрозділів. *Психологічні аспекти національної безпеки*: тези II Міжнар. наук-практ. конф. м. Львів, 2008. С. 113–117.

6. Туринська О.Є. Комунікативна компетентність правоохоронців як умова їх ефективної професійної діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Психологічні науки*. Львів, 2012. № 3. С. 185–195. DOI: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_2012\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_1_20).

*Захаренко Людмила Миколаївна,*  
старший науковий співробітник  
наукової лабораторії з проблем  
психологічного забезпечення  
та психофізіологічних досліджень  
навчально-наукового інституту заочного  
та дистанційного навчання Національної  
академії внутрішніх справ, кандидат  
психологічних наук

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ**

Проблема вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку є актуальною проблемою у сучасній організаційній психології. На етапі змін в моделі організації діяльності Національної поліції України зумовлених *необхідністю створення єдиного безпекового простору, оперативного реагування на виклики та доступністю поліцейських послуг, а також новим адміністративно-територіальним устроєм держави, важливим є психологічне забезпечення організаційного розвитку підрозділів поліції.*

У фаховій літературі організаційний розвиток розглядається як процес, в ході якого психологічна наука використовує знання та практичну діяльність для допомоги організаціям досягнути більшої ефективності [2; с. 29].

Організаційний розвиток являє собою методологію або техніку, спрямований на управління процесами змін, впровадження психологічних знань, внесення змін в організаційну культуру, розширення організаційних стратегій, структур і процесів, впровадження довготривалих нових форм активності. Розробка та впровадження організаційного розвитку відбувається поетапно: від підготовчого до завершального

етапу, проходячи аналітично-інформаційний, проєктувальний та трансформаційний етапи. Тобто, організаційний розвиток використовується для здійснення змін в організації (її підрозділах) з метою покращення ефективності діяльності.

Згідно з відомчими документами психологи Національної поліції проводять щорічний плановий моніторинг соціально-психологічного клімату в службових колективах. При проведенні вивчення соціально-психологічного клімату вони можуть використовувати всі доступні надійні і достовірні методики, якими у достатній мірі володіють [1]. Соціально-психологічний клімат оцінюється ними за трьома рівнями взаємин: взаємини між членами колективу по вертикалі, взаємини між членами колективу по горизонталі, ставлення до праці. Так, психолог інтерпретує стан соціально-психологічного клімату як «оптимальний» (наявні позитивні показники); «позитивний» (є деякі недоліки, які в цілому не впливають на погіршення взаємостосунків і мають тенденцію до виправлення); «нестійкий» (виявлено окремі негативні показники, що свідчать про потенційні ризики погіршення ситуації в колективі); «негативний» (виявлено наявність конфліктів, негативні взаємостосунків між керівництвом і підлеглими, які в цілому негативно впливають на результативність службової діяльності колективу). І якщо «оптимальний» та «позитивний» стани соціально-психологічного клімату сприяють продуктивній спільній діяльності та всебічному особистісному розвитку, то «нестійкий» і «негативний» клімат, насамперед, вказують на наявність проблем.

Вивчення соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів поліції є одним методів оцінки якості роботи з персоналом, а впровадження змін за результатами проведених досліджень передбачає застосування методу організаційного розвитку [1; 2].

Організаційний розвиток підрозділу поліції можна оцінити за показниками рівнів розвитку організаційної зрілості, організаційного розвитку, проблемності організаційного розвитку [3].

Аналіз діяльності підрозділу поліції, визначення проблем і причин для організаційного розвитку проводиться на підготовчому етапі. З цією метою можна провести дослідження з використанням опитувальника «Як розвивається Ваша організація?» (модифікація Карамушкою Л. М. тесту В. Зигерта, Л. Ланга «Як розвивається Ваше підприємство?») [2]. Опитувальник має 21 твердження, кожне із яких оцінюється за

шкалою «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так». Твердження опитувальника за своїм змістом носять «негативний» характер, тобто відображають певні негативні тенденції в діяльності організації (відповідно, відповіді досліджуваних «ні», «скоріше ні» мають позитивний смисл). За допомогою даного опитувальника досліджуються такі показники організаційного розвитку як «організаційна зрілість» і «проблемність організаційного розвитку», рівні їх розвитку, а на основі аналізу цих показників визначається рівень організаційного розвитку.

Для обрахування показника «організаційна зрілість» підраховується кількість відповідей досліджуваних «ні», «скоріше ні» на запитання опитувальника. Враховуючи базові показники методики та виділені рівні «організаційної зрілості» можна їх охарактеризувати:

а) низький рівень організаційної зрілості (1–7 балів) свідчить про початковий етап організаційної зрілості;

б) середній рівень (8–14 балів) вказує на певні усталені вияви організаційної зрілості;

в) високий рівень (15–21 бали) констатує наявність суперпоказників організаційної зрілості.

Для обрахування показника «проблемність організаційного розвитку» підраховується кількість стверджувальних відповідей досліджуваних («скоріше так», «так»). Враховуючи даний показник охарактеризовуються рівні «проблемності організаційного розвитку»:

а) низький рівень (1–9 балів) вказує на достатню зрілість (організаційні зміни не потрібні);

б) середній рівень (10–14 балів) свідчить про наявність проблем в організаційному розвитку і потребу організаційних змін;

в) високий рівень (15–21 бали) констатує наявність кризи розвитку організації.

Отже, на основі отриманих даних можна визначити чи бачать працівники певні проблеми в досягненні «організаційної зрілості» свого підрозділу, чи наявні/відсутні проблеми в його організаційному розвитку.

Важливим є порівняння відповідей керівників і їх підлеглих щодо «організаційної зрілості» підрозділу, у якому вони працюють. Це дозволяє визначити, хто з них більш критичний, а хто – більш лояльний у своїх судженнях стосовно існуючих проблем в організаційному розвитку (керівники можуть бути не завжди критичними, а підлегли, навпаки, можуть

бути надмірно упередженими стосовно проблем організаційного розвитку) [2; 3].

Показник «організаційний розвиток» має три рівні, що виділяються на основі показників «організаційна зрілість» та «проблемність організаційного розвитку»: конструктивний і кризовий рівні є «крайніми» рівнями; проблемний рівень – «проміжним». Конструктивному рівню організаційного розвитку відповідає високий рівень організаційної зрілості і низький рівень показника проблемності в організаційному розвитку. При кризовому рівні організаційного розвитку наявний низький рівень показника «організаційна зрілість» та високий рівень показника «проблемність в організаційному розвитку». «Проміжне» місце між вищезазначеними рівнями організаційного розвитку займає «проблемний» рівень, якому відповідають середні рівні показників організаційної зрілості, проблемності в організаційному розвитку.

Таким чином, на основі проведеного вивчення можна оцінити роль психологічних чинників у забезпеченні організаційного розвитку підрозділу поліції, визначити, на якому етапі знаходиться формування організаційної зрілості підрозділу, зробити висновок наявності/відсутності і причин для організаційного розвитку, визначити чи потребує підрозділ поліції застосування методу організаційного розвитку для впровадження позитивних змін. Це може стати матеріалом для подальшої розробки і впровадження технологій психологічного забезпечення організаційного розвитку підрозділу поліції.

#### ***Список використаних джерел***

1. Методичні матеріали щодо проведення моніторингу соціально-психологічного клімату в органах Національної поліції України : лист Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 02.01.2018 № 2/12/2/1/02-2018.
2. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
3. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інс-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.