

Пампура Ігор Іванович,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛАХ

Одним із найважливіших показників дієздатності правоохоронного органу є наявність фахівців, які мають відповідний рівень професіоналізму та уміють ефективно взаємодіяти між собою. Це у свою чергу залежить від міжособистісних стосунків у колективі та визначається психологічною сумісністю працівників підрозділу.

Особливість виконання службових завдань працівниками правоохоронних органів, полягає у необхідності постійної міжособистісної взаємодії, а саме від того, наскільки працівник впевнений у професіоналізмі та особистісних якостях колег, наскільки він може довірити їм власне здоров'я та життя. Крім того, можна впевнено стверджувати, що ефективність діяльності правоохоронного підрозділу прямим чином залежить від рівня психологічної сумісності його працівників.

Під *психологічною сумісністю* розуміють взаємне прийняття працівниками одне одного в процесі спілкування та спільної діяльності, застосоване на оптимальному поєднанні значущих для міжособистісної взаємодії індивідуально-психологічних якостей (темпераментів, поглядів, характерів, культур тощо). Причому психологічно сумісними можуть бути люди як з однаковими, так і з різними (проте вдало доповнюючими одна одну) особистісними якостями [2].

Психологічна сумісність може проявлятися як об'єктивно (висока ефективність спільної діяльності, безконфліктність спілкування), так і суб'єктивно (швидкість досягнення взаєморозуміння у професійній і особистій сферах). Ще однією особливістю психологічної сумісності є те, що вона утворюється ієрархією видів (рівнів).

На думку більшості авторів, ефективність спільної діяльності і формування оптимальних міжособистісних взаємин обумовлені такими трьома основними видами психологічної сумісності [3]:

1) психофізіологічний (вроджені характеристики) – ґрунтується на схожості типологій нервової системи (ритм і

температури, властивості темпераменту), особливостей системи органів чуття (зір, слух, дотик), механізмів емоційно-вольових проявів, рівнів інтелектуального розвитку;

2) психологічний – передбачає подібність характерів, особистісних особливостей;

3) соціальний (зумовлений соціумом) – включає збіг характеристик, що формуються під впливом найближчого оточення, значущих осіб, домінуючого світогляду (зокрема, соціальні установки щодо наявних норм, ставлення до речей і явищ, ієрархія цінностей, потреби, інтереси, мотивація).

Доведено, що у різних видах спільної діяльності той чи інший вид сумісності виступає на перший план, стає ведучим і обумовлює ефективність цієї діяльності.

Крім того, аналіз емпіричних фактів різноманітних досліджень спільної діяльності дозволяє виокремити декілька механізмів психологічної сумісності [4]:

1) подібність властивостей і якостей (необхідно при довготривалому співробітництві у стресовому стані, наприклад для підрозділів поліції особливого призначення);

2) взаємодоповнення властивостей і якостей (більше потрібно у творчій роботі)

3) контрастність властивостей і якостей (за наявності вираженої загальної колективної мети, що нівелює розбіжності завдяки спрямованості на її досягнення);

4) гомеостаз – утворення своєрідної динамічної врівноваженої системи, за рахунок взаємообміну інформацією та перерозподілу ролей та функцій, які виконуються, спостерігається у високомотивованих, згуртованих колективах.

Також потрібно враховувати, що індивідуально-психологічні та особистісні особливості людини зумовлюють і різний рівень розвитку інтелектуальних здібностей (різних видів та стилів мислення). Особливо яскраво це проявляється стосовно індивідуальних стилів мислення, певних типових інтелектуальних стратегій (прийомів, навичок і операцій), які працівник використовує в процесі розумової діяльності. Стиль мислення відображається на способах формування завдань професійної діяльності та способах їх вирішення [5].

Таким чином, психологічна сумісність у колективі формується з урахуванням різноманітних індивідуально-типологічних та особистісних психологічних чинників, серед яких виділяють: темперамент, мотиваційну сферу та розвиток інтелектуальних здібностей (різних видів та стилів мислення).

Водночас хочемо зауважити, що ступінь психологічної сумісності членів одного й того ж колективу може бути різним на різних етапах життєдіяльності колективу і буде залежати від динаміки міжособистісних відносин.

Діяльність підрозділів поліції, сформованих з урахуванням психологічної сумісності працівників, безперечно, буде більш успішною та ефективною. Характерною особливістю такого підрозділу буде злагодженість та орієнтованість на суспільно очікуваний результат, оскільки процес згуртованості такого колективу потребуватиме мінімуму часу та зусиль всіх його членів.

Важливе місце в забезпеченні цього процесу відводиться керівнику підрозділу. Так, для організації успішної взаємодії особистості і колективу, керівнику поліцейського підрозділу слід враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників. У складі поліцейських підрозділів повинні бути працівники із різними показниками індивідуально-психологічних особливостей. Досвід показує, що правильно укомплектована команда, в якій оптимально збалансовані різні особистісні якості поліцейських, враховані міжособистісні відносини, буде діяти значно ефективніше, ніж спонтанно підібрана. Крім того, керівник повинен пам'ятати, що виконання різних службових завдань потребує ретельного підбору працівників з відповідними індивідуально-психологічними та особистісними особливостями, які слід обов'язково враховувати при комплектуванні робочих колективів.

Таким чином, психологічна сумісність у поліцейських колективах формується за рахунок дії різноманітних факторів. Ступінь такої сумісності працівників може бути різною на різних етапах її життєдіяльності через динаміку міжособистісних відносин. Комплектування поліцейських колективів з урахуванням психологічної сумісності сприятиме підвищенню рівня їх продуктивності й оптимізації соціально-психологічного клімату.

Список використаних джерел

1. Барко В.І. Психологія управління командою міліцейського підрозділу : навч. посіб. Київ : РВЦ НАВСУ ; Київ. юрид. ін-т МСВ України, 2006. 228 с.
2. Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие. Москва: Бизнес школа «Интел-Синтез». 2008. 400 с.
3. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями Санкт-Петербург: СПбГУ, 2009. 222 с.

4. Челдышова Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии. Москва: Экзамен, 2009. 48 с.

5. LaGrange R.L. Policing American Society. Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1998. P. 61.

Петришин Ігор Мирославович,
старший судовий експерт
Тернопільського науково-дослідного
експертно-криміналістичного центру
МВС України

РОЛЬ КЕРІВНИКА У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПІДРОЗДІЛАХ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС УКРАЇНИ

Важливим показником у колективі є «здоровий» соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Формування та оптимізація ефективного професійного соціально-психологічного середовища є одним з найважливіших завдань керівництва підрозділів Експертної служби МВС України.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато робіт як у вітчизняній, так і зарубіжній психології. Найбільш відомими працями з цієї тематики є дослідження В. Бойка, Л. Когана, В. Косолапова, Є. Кузьміна, А. Лутошкіна, А. Русалінової, Б. Паригіна, А. Петровського, К. Платонова, В. Покровського, С. Попова, Л. Почебут, М. Обозова, А. Уледова, Г. Хасанової, В. Шепель, А. Щербаня та інших.

Процес реформування органів і підрозділів МВС України в повній мірі торкнувся й Експертної служби. В зв'язку із суттєвим розширенням напрямів експертних досліджень, появою нових завдань та функцій служби, суттєво збільшилась штатна чисельність підрозділів, що викликало потребу у підвищеному контролі за дотриманням належного стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Слід відмітити, що соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу стійкий психологічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища, результат їх сумісної діяльності та міжособистісних відносин. [3, с. 67]. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої та колективна