

Казміренко Вікторія Олександрівна,
старший оперуповноважений Департаменту
Національної поліції України, кандидат
юридичних наук, старший науковий
співробітник;

Павленко Наталія Григорівна,
провідний науковий співробітник відділу
організації наукової діяльності та захисту
прав інтелектуальної власності Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
юридичних наук, старший науковий
співробітник

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТІВ УСПІШНОСТІ В КОМАНДНІЙ РОБОТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Протягом усього життя ми в тій чи іншій мірі перебуваємо в контакті з іншими людьми: нашою сім'єю, близькими друзями, колегами по роботі та представниками місцевої громади. Завдяки таким контактам ми є членами різних груп, які мають на нас суттєвий вплив, визначаючи нашу поведінку, погляди і ставлення.

Працівники поліції, це теж група, яка постійно взаємодіє із громадськістю, – це команда, члени якої співпрацюють з метою досягнення загальної мети – тісною співпрацею із спільнотою. Основними характеристиками такої командної роботи є:

Склад команди – це сукупність характеристик членів команди, важливих для її аналізу як єдиного цілого.

Структура – розглядається з точки зору функцій, які виконує кожен член команди, а також з точки зору міжособистісних відносин.

Існує типологія спільної діяльності в команді:

Спільно-взаємодіючий тип – він характеризується обов'язковістю участі кожного члена команди в розв'язанні загальної задачі. Інтенсивність праці приблизно однакова для всіх, особливості діяльності визначаються керівником, ефективність діяльності рівною мірою залежить від всіх членів команди. Для осіб, які схильні працювати в командах такого типу, характерні орієнтація на колективні цілі, групову мораль, повага авторитету лідера.

Спільно-індивідуальний тип – він характеризується мінімальною взаємодією між учасниками процесів. Кожен виконавець здійснює свою роботу та представляє результат власної діяльності. Членів команди об'єднує тільки завдання, яке кожен з них обробляє особливим чином. Для учасників цього типу діяльності характерні висока ініціативність, орієнтація на результат та індивідуальні досягнення. Такі працівники головними вважають свої власні цілі і схильні самостійно розробляти способи досягнення цілей в умовах внутрішньої конкуренції.

Спільно-творчий тип, в якому кожен з членів команди є рівноправним співавтором нового продукту чи послуги. При цьому кожен співробітник намагається підвищити власну професійність за рахунок участі у колективній праці. Учасники цього типу організації діяльності орієнтуються на професійний розвиток, мають схильність до співробітництва з спеціалістами інших областей діяльності. Основною цінністю для них є досягнення нових знань, створення умов для індивідуального розвитку, повага прав кожного члена колективу [1].

Виокремлюють наступні ознаки успішних команд:

- Спільна мета/місія, що відома всім членам команди, які її узгодили та погоджуються впроваджувати.
- Панування атмосфери довіри та відкритості.
- Відкрите і чесне спілкування.
- Атмосфера підтримки різноманітності.
- Почуття приналежності до однієї команди.
- Атмосфера, в якій заохочується творчість і прийняття ризиків.
- Здатність самокоригування.
- Взаємний зв'язок членів між собою.
- Досягнення консенсусу під час прийняття рішень.
- Лідерство із залученням членів команди до прийняття рішень.

На жаль, існує ряд причин, що провокують виникнення конфліктів в підрозділах/командах:

1. Інформаційні фактори пов'язані з неприйнятністю інформації для однієї зі сторін в конфліктній взаємодії (неповні або неточні факти, мимовільна або свідомо дезінформація і т.д.).

2. Поведінкові чинники охоплюють найбільш типові поведінкові стереотипи, що викликають конфліктні ситуації (стереотипи переваги, агресивності і т.д.).

3. Фактори відносин виникають від незадоволеності у взаємодіях між сторонами (наприклад, з приводу розбіжності вкладу та винагород в трудовій взаємодії).

4. Ціннісні чинники – це принципи, яким особистості слід або дотримання яких від неї очікують інші (колеги і т.д.).

5. Структурні фактори – це існуючі об'єктивні обставини як зовнішнього середовища, так і її власної організації у середовищі, які виникають в результаті недосконалості структури і не залежать від бажань виконавця ролі, наприклад, керівника (недосконалі закони, дефіцит фінансових коштів або технічних ресурсів і т.д.).

6. Фактор індивідуальної терпимості – нетерпимості учасників взаємодії до існуючих суперечностей, різних думок, позицій і т.д. Він відображає діапазон прийнятності партнерів конфліктної взаємодії, оскільки те, що відрізняє людей один від одного, або виділяє їх в соціальному середовищі (в групі), досить часто викликає роздратування, агресивну поведінку з боку інших.

7. Фактор динамічності підрозділу, який стосується організаційних змін, різного роду нововведень, так як будь-яка зміна завжди зачіпає інтереси особи [2].

Враховуючи вищезазначене, система управління командою не буде працювати ефективно, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації. Позитивним підходом до мотивації є наступне:

- Встановлення набору індивідуальних факторів мотивації.
- Позитивний клімат в команді.
- Можливість реалізації творчого потенціалу.
- Чітке визначення цілей в роботі.
- Винагорода за внесок в спільний результат.
- Однакові можливості розвитку кар'єри.

Як висновок слід зазначити, що причини невдач, в командній роботі підрозділів мають меншою мірою промислово-економічний чи технічний характер, але багато в чому пов'язані саме з комунікаційними й інформаційними процесами.

Список використаних джерел

1. Бакаленко, О.А. Психологія управління. О. А. Бакаленко. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
2. Психологія управління: Навчальний посібник / В.М. Сич Кам'янець-Подільський: Медобори. 2006, 2015. 180 с.

Кудерміна Олена Іванівна,

завідувач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
доктор психологічних наук, професор;

Корольчук Віктор Володимирович,

провідний науковий співробітник відділу
організації наукової діяльності та захисту
прав інтелектуальної власності Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
юридичних наук, старший науковий
співробітник

ДЕТЕРМІНАНТИ ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Виклики сучасності обумовлюють появу новітніх вимог до підготовки психологів для практичної діяльності в будь-якому професійному просторі. Перші камені у фундамент майбутнього професіоналізму закладаються в стінах закладу вищої освіти. Безумовно, з часу набуття чинності стандартів вищої освіти (бакалавра та магістра) окремі орієнтовні маркери для реалізації освітньо-професійних програм підготовки за спеціальністю 053 «Психологія» визначені для всіх прикладних напрямів. Водночас, сукупний зміст та результати освітньої діяльності закладів вищої освіти, що знайшли