

2. Psihologicheskij slovar'. Pod red. V. P. Zinchenko, B. G. Meshherjakova. 2-e izd., pererab. i dop. Moskva: Pedagogika-Press, 1999. 440 s.

3. Shhedrovickij G. P. Refleksija. Izbrannye trudy. Moskva: Shk. Kul't. Politizdat, 1995. 800 s.

4. Karpov AV. Psihologija refleksivnyh mehanizmov dejatel'nosti. Moskva: IP RAN, 2004. 324 s.

5. Prakticheskaja psihologija. Uchebnik. Pod red. M. K. Tutushkinoj. 7-e izd., pererab., dop. Sankt-Peterburg: Didaktika Pljus, 2015. 368 s.

6. Psihologichna dopomoga postrazhdalim vnaslidok krizovih travmatichnih podij. Metodichnij posibnik. Za red. Z. G. Kisarchuk. Kiïv: TOV Vidavnictvo «Logos». 2015. 207 s.

7. Jakushkin N. V. Cennostno-smyslovyje harakteristiki lichnosti v postkatastrofnij period. Vestnik VGMU. 2006. №1 S. 97–100.

### **УДК 159.9.07**

*Балабанова Л.М., д. психол. наук, професор, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, e-mail: balabanova05@gmail.com;*

*Яіцька К.А., магістр соціально-психологічного факультету НУЦЗУ, e-mail: Ikatelin@ukr.net*

## **ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ ТА ЇХ ПРОЯВ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СИЛ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ**

Організаторські здібності – це практичні вміння людини, пов'язані з організацією якої-небудь справи або взаємодії людей при її виконанні, вміння аналізувати різноманітні ситуації, які виникають в процесі діяльності, вміння визначати черговість задач, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати свої задумки з реальними умовами і забезпечувати їх виконання. Організаторські здібності майбутнього правоохоронця заслуговують на особливу увагу, оскільки, перебуваючи на більшості посад, працівники сил охорони правопорядку здійснюють організаторську діяльність. І тому майбутніх фахівців сил охорони правопорядку повинні бути розвинені такі якості як: комунікативність, ініціативність, відповідальність, цілепокладання та стресостійкість.

*Ключові слова:* організаторські здібності, організаторська діяльність, особистість фахівця сил охорони правопорядку.

Организаторские способности – это практические умения человека, связанные с организацией какого-либо дела или взаимодействия людей при ее выполнении, умение анализировать различные ситуации, возникающие в процессе деятельности, умение определять очередность задач, своевременно принимать аргументированные решения, согласовывать свои задумки с реальными условиями и обеспечивать их выполнение. Организаторские способности будущего работника охраны

правопорядка заслуживають особого внимания, поскольку, находясь на большинстве должностей, работники сил охраны правопорядка осуществляют организаторскую деятельность. И поэтому будущих специалистов сил охраны правопорядка должны быть развиты такие качества как: коммуникабельность, инициативность, ответственность, целеполагание и стрессоустойчивость.

*Ключевые слова:* организаторские способности, организаторская деятельность, личность специалиста сил охраны правопорядка.

**Постановка наукової проблеми.** Джерелами організаційних здібностей є природжені особливості особистості, передумови конкретних психофізіологічних базових характеристиках, життєвий досвід, і спеціальні методи навчання. Одними з ключових необхідних психологічних якостей для фахівців сил охорони правопорядку є організаційні здібності. Однак професійні організаційні здібності не можуть бути сформовані стихійно, необхідні спеціальна робота та психологічні умови. Актуальність обраного напрямку обумовлена недостатньою розробленістю даної теми в сучасній психології, а також відсутністю комплексних рекомендацій щодо формування організаторських здібностей.

Більшість вчених, що займалися даною проблемою асоціювали організаторські здібності з наявністю у індивіда групи індивідуальних властивостей: інтелектуальних (Р. Кетелл, Л. Наттінг), вольових (Дж. Льюїс, Г. Річардсон і Н. Ханавелт, С. Хенклі), емоційних (У. Уайт, Е. Куртіні). Багато зарубіжних (Ч. Хенді, Р. Стогдилл) і російських (Р.Л. Кріневський, А.У. Хараш, А.Г. Шмельов) дослідників визначають організаторські здібності як суму різноманітних позитивних особистісних рис (морально-етичних, пізнавальних, емоційно-вольових, нервово-психічних, комунікативних).

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Поняття «організаторські здібності» є комплексним, воно включає сукупність окремих здібностей, кожна з яких є самостійним психологічним утворенням [1].

У науковій літературі існують визначення понять «організаторські здібності» та «організація». Так, у психологічному словнику організаторські здібності – це практичні вміння людини, пов'язані з організацією якої-небудь справи або взаємодії людей при її виконанні [2]. Організація — це об'єднання людей, що спільно реалізують цілі, програми і взаємодіють на основі певних норм і правил [5].

Також організаторські здібності визначаються як навички налагодження спільної роботи багатьох людей, вміння аналізувати різноманітні ситуації, які виникають в процесі діяльності, вміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати свої задумки з реальними умовами і забезпечувати їх виконання, відстоювати свої цінності в міжгруповому спілкуванні та впливати на формування внутрішньогрупових цінностей [4].

Якість діяльності правоохоронців залежить від рівня сформованості професійної компетентності, вміння працювати з людьми, вимогливості, оперативності, цілеспрямованості, відповідальності усього складу працівників. І тому майбутні правоохоронці мають оволодівати основами організаторської діяльності, побудови організаційних стосунків, які є невід'ємними компонентами зазначеної діяльності [3].

**Метою** нашого дослідження стало вивчення організаторських здібностей у майбутніх фахівців сил охорони правопорядку. На нашу думку, організаторські здібності майбутнього правоохоронця заслуговують на особливу увагу, оскільки, перебуваючи на більшості посад, працівники сил охорони правопорядку здійснюють організаторську діяльність.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження проводилося в Харківській спеціалізованій школі-інтернаті «Ліцей Правоохоронець». В дослідженні приймали участь учні старших класів у кількості 20 досліджуваних.

*Для реалізації завдань дослідницької роботи на першому етапі ми вивчили особливості розвитку організаторських здібностей та особливості їх прояву у майбутніх фахівців сил охорони правопорядку за допомогою анкетування та психодіагностичних методів дослідження.*

З метою оцінки здібності респондентів до організаторської діяльності нами застосовувався опитувальник «Експрес-діагностика організаторських здібностей». Отримані дані респондентів представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл показників організаторських здібностей у досліджуваних за рівнями (% , бали)

| Рівень \ Показник | Організаторські здібності |              |
|-------------------|---------------------------|--------------|
|                   | %                         | Середній бал |
| Високий           | 10                        | 73,5±2,21    |
| Середній          | 45                        | 54±8,70      |
| Низький           | 45                        | 29,3±5       |

Із наведених в таблиці даних видно, що тільки 10% респондентів мають високий рівень розвитку організаторських здібностей на рівні 73,5 балів. В таких досліджуваних організаторські здібності проявляються, як правило, в умінні чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, вони прагнуть займатись громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, беруть участь у групових заходах, проявляють ініціативу, кмітливість, винахідливість.

У 45% респондентів відмічається середній рівень розвитку організаторських здібностей на рівні 54,0 балів. Такі досліджувані легко встановлюють контакти з людьми, здатні відстоювати свою думку; можуть бути активними та мають здібності до планування своєї роботи, але не відчувають у собі сил взятися за організацію відповідальної справи.

Низький рівень мають 45% досліджуваних (середній бал 29,3), характеризуються низьким рівнем організаторських здібностей і, отже, настільки ж низьким прагненням до їх прояву.

Для дослідження комунікативних та організаторських здібностей нами була використана методика КОС. Отримані дані показників організаторських здібностей відображені в таблиці 2, а показників комунікативних здібностей представлені в таблиці 3.

Таблиця 2

Розподіл показників організаторських здібностей за рівнями (% , бали)

| Рівень           | Показник | Організаторські здібності |              |
|------------------|----------|---------------------------|--------------|
|                  |          | %                         | Середній бал |
| Дуже високий     |          | -                         | -            |
| Високий          |          | 15                        | 0,75±0,02    |
| Середній         |          | 35                        | 0,67±0,01    |
| Нижче середнього |          | 30                        | 0,59±0,03    |
| Низький          |          | 20                        | 0,50±0,04    |

Таблиця 3

Розподіл показників ефективності лідерства у досліджуваних за рівнями (% , бали)

| Рівень ефективності | Показник | Ефективність лідерства |      |
|---------------------|----------|------------------------|------|
|                     |          | %                      | бали |
| Високий             |          | 10                     | 30,7 |
| Середній            |          | 40                     | 21,3 |
| Низький             |          | 50                     | 6,2  |

Таким чином, аналіз отриманих даних показав, що дуже високого результату не має жоден із досліджуваних. Це означає, що поміж досліджуваних немає людей, організаторські здібності яких були б розвинуті у повному обсязі, давали б їм можливість у важливій справі або складній ситуації, активізувати і організувати інших.

Лише 15% мають високі результати та середній бал 0,75, Організаторські здібності таких досліджуваних виступають суттєвою складовою загальної структури здібностей людини. З поміж інших, такі респонденти відрізняються тим, що мають навички та практичні вміння налагоджування спільної роботи багатьох людей, вміння аналізувати різноманітні ситуації, які виникають в процесі діяльності, вміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати свої задумки з реальними умовами і забезпечувати їх виконання.

Більше ніж третина досліджуваних мають середні показники розвитку організаторських здібностей з середнім балом 0,67. Володіючи в цілому середніми показниками, вони прагнуть до контактів з людьми, не об-

межують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу. Однак «потенціал» цих схильностей не відрізняється стійкістю.

Ця група досліджуваних потребує подальшої серйозної та плано-мірної виховної роботи з ними по формуванню і розвитку їх комуніка-тивних та організаторських здібностей.

30% досліджуваних, із середнім балом 0,59, мають організаторсь-кі здібності на рівні розвитку нижче середнього. Їх організаторські здіб-ності не відповідають вимогам, що висувуються до організаторської ді-яльності. Частіше за все такі особи не приймають активної участі в ко-лективній роботі, можуть бути байдужими та безініціативними.

Низький рівень розвитку організаторських здібностей мають 20% досліджуваних, з середнім балом 0,50. Часто їх діяльність погано орга-нізована, вони самоусуваються від виконання своїх функцій.

Отримані дані показників комунікативних здібностей після підра-хунку відображені у таблиці 4.

Таблиця 4

Розподіл показників комунікативних здібностей за рівнями (% , бали)

| Рівень \ Показник | Комунікативні здібності |              |
|-------------------|-------------------------|--------------|
|                   | %                       | Середній бал |
| Дуже високий      | -                       | -            |
| Високий           | 10                      | 0,71±0,03    |
| Середній          | 40                      | 0,57±0,02    |
| Нижче середнього  | 40                      | 0,49±0,03    |
| Низький           | 10                      | 0,41±0,02    |

Дуже високого результату не має жоден із досліджуваних. Лише 10% досліджуваних мають високий рівень комунікативних здібностей з середнім балом 0,71. Воги знайомляться з новими людьми, люблять бу-ти в центрі уваги, не відмовляють в проханнях, хоча не завжди можуть їх виконати.

40% майбутніх фахівців сил охорони правопорядку мають серед-ньо виражені організаторські здібності (середній бал 0,57). Вони допит-ливі, охоче слухають співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні, але не володіють ефективним стилем лідерства.

Нижче за середній рівень комунікативних здібностей мають 40% ліцеїстів (середній бал 0,49). На таких досліджуваних, як правило, важ-ко покластися в справі, яка вимагає групових зусиль.

Низький рівень комунікативних здібностей було виявлено у 10% досліджуваних, з середнім балом 0,41. Такі досліджувані замкнуті, не-говіркі, віддають перевагу самотності.

Ми звернули увагу на те, що в групі досліджуваних невелика кі-лькість осіб мають високий рівень розвитку організаторських та комуні-кативних здібностей, тому, на нашу думку, доцільним є проведення тренінгових занять, спрямованих на покращення цих якостей.

Наступний тест «Самостійність та ініціативність» допоміг нам дослідити такі якості досліджуваних, як самостійність та ініціативність.

Результати представлені в таблиці 5.

Лише 10% досліджуваних на рівні 56,0 балів мають високий рівень самостійності та ініціативності. Це досить ініціативні люди, які здатні впливати на думку навколишніх людей, та приймати самостійні рішення.

Таблиця 5

Розподіл показників самостійності та ініціативності у досліджуваних за рівнями (% , бали)

| Рівень   | Показник | Самостійність та ініціативність |              |
|----------|----------|---------------------------------|--------------|
|          |          | %                               | Середній бал |
| Високий  |          | 10                              | 56,0±1,41    |
| Середній |          | 30                              | 39,1±3,87    |
| Низький  |          | 60                              | 19,8±8,87    |

Третина ліцеїстів мають середній рівень розвитку даних показників, вони не мають схильності до занять організаторською діяльністю.

Низький рівень показників мають 60% досліджуваних (середній бал 19,8). Вони схильні виконувати чужі розпорядження, не готові приймати та нести відповідальність за власні рішення.

Рівень відповідальності ми оцінювали за допомогою опитувальника «Діагностика рівня морально-етичної відповідальності особистості» (І.Г. Тимошук). Морально-етична відповідальність представляє собою особистісну якість, яка полягає в усвідомленні необхідності виконання соціальних та особистісних норм. Усі опитувані отримали допустимий рівень за шкалою брехні, тому в таблиці 6 ми його не наводимо.

Таблиця 6

Розподіл показників морально-етичної відповідальності (бали)

|              | Морально-етичні цінності |                       |                   |                                  |          |
|--------------|--------------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------------|----------|
|              | Рефлексія                | Альтруїстичні почуття | Моральна інтуїція | Екзистенціальна відповідальність | Цінності |
| Середній бал | 1,8±0,83                 | 2,4±1,19              | 3,6±1,14          | 2,0±0,85                         | 4,1±1,02 |

Середній бал за шкалою «морально-етична рефлексія» – 1,8, це означає, що більшість досліджуваних не здатні рефлексувати дію факторів, що перешкоджають прояві відповідальної поведінки, не мають чіткого усвідомлення засобів і можливостей прояву відповідальності.

Трохи вищий середній бал – 2,0 досліджувані мають за шкалою «екзистенціальна відповідальність». Іншими словами, опитувані не мають високого рівня відповідальності стосовно власного буття.

Ще більший бал за шкалою «альтруїстичні почуття» – 2,4 бали. Тобто, майже на половину, досліджувані співчують тим, чия доля видається їм несправедливою, що є мотивом альтруїстичних вчинків. Опитувані можуть надавати допомогу іншим, не розраховуючи на винагороду чи вигоду.

Доволі високий бал – 3,6, досліджувані мають за шкалою «моральна інтуїція». Це означає, що загалом, виконання опитуваних своїх моральних законів та правил відбувається на підсвідомому рівні. На нашу думку, це пов'язано з відсутністю достатнього життєвого та професійного досвіду.

Найвищий бал – 4,1 досліджувані отримали за шкалою «морально-етичні цінності». Це означає, що опитувані вже мають сукупність вимог, приписів, норм і принципів щодо поведінки людини у ставленні її до суспільства, соціальних інститутів, суб'єктів та інших людей і до себе.

Також, за допомогою даного опитувальника ми визначили загальний рівень сформованості морально-етичних якостей. Результати дані в табл 7.

Таблиця 7

Розподіл показників морально-етичних якостей у досліджуваних за рівнями (% , бали)

| Рівень   | Показник | Морально-етичні якості |              |
|----------|----------|------------------------|--------------|
|          |          | %                      | Середній бал |
| Високий  |          | 5                      | 16,0         |
| Середній |          | 55                     | 7,7±1,95     |
| Низький  |          | 40                     | 2,4±1,14     |

У 5% юнаків, з середнім балом 16,0, що свідчить про високий рівень сформованості морально-етичної відповідальності, спостерігається високий рівень розвитку рефлексії у поєднанні з розвиненою системою морально-етичних цінностей. Дана категорія юнаків, як правило, характеризується працездатністю, емоційною зрілістю, життєрадісністю, імпульсивністю.

Середній рівень сформованості (7,7 балів) у 55% респондентів, що свідчить про нормально розвинену рефлексію, наслідування законів моралі і совісті, проте вони можуть, зрідка, усвідомлено порушувати їх.

Низький рівень морально-етичної відповідальності мають 40% досліджуваних на рівні 2,4 бала.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Проведене нами емпіричне дослідження свідчить про недостатній рівень розвитку у майбутніх правоохоронців таких необхідних для організаційної діяльності характеристик, як цілепокладання, відповідальність, ініціативність, стресостійкість, комунікативність, емоційний контроль, та адекватна самооцінка. Тому доцільним буде, на наш погляд, розробити та

апробувати соціально-психологічний тренінг, для поліпшення вищевказаних складових організаційних здібностей майбутніх фахівців сил охорони правопорядку.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Андриенко Е. В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузов. Москва: Просвещение, 2000. 339 с.
2. Крысько В. Г. Социальная психология: словарь-справочник. МИНСК: Харвест, 2004. 688 с.
3. Мальцев Л. С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 339 с.
4. Мотозюк Л. М. Формування організаторських здібностей у майбутніх керівників прикордонних підрозділів. Хмельницький: ХГТУ, 2006. 130 с.
5. Шрагіна Л. І. Основи організаційної психології. Одеса: Видавництво Бартенєва, 2014. 40 с.

### **ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Andrienko E. V. Social'naja psihologija: uchebnoe posobie dlja studentov ped.vuzov. Moskva: Prosveshhenie, 2000. 339 s.
2. Krysk'o V. G. Social'naja psihologija: slovar'-spravochnik. MINSK: Harvest, 2004. 688 s.
3. Mal'cev L. S. Dejatel'nost' organov voennogo upravlenija po podderzhaniu i ukrepleniju voinskoj discipliny. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks, 2005. 339 s.
4. Motozjuk L. M. Formuvannja organizators'kih zdibnostej u majbutnih kerivnikiv prikordonnih pidrozdiliv. Hmel'nic'kij: HGTU, 2006. 130 s.
5. Shragina L. I. Osnovi organizacijnoï psihologii. Odesa: Vidavnictvo Barteneva, 2014. 40 s.