

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-smyslovye 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: Ikatein@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 заслуживают 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 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, 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 відчують 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-говоркі, 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 Бартенева, 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. Kry's'ko V. G. Social'naja psihologija: slovar'-spravochnik. MINSK: Harvest, 2004. 688 s.
3. Mal'cev L. S. Dejatel'nost' organov voennogo upravlenija po podderzhaniju 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.