

Барко В. І., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та практичної психології ХНУ ВС (м. Харків)

Макаренко П. В., кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУ ВС (м. Харків)

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА РОЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Стаття присвячена висвітленню сучасних підходів до психодіагностики рольової поведінки працівників ОВС і представляє результати авторської адаптації опитувальника групових ролей . Ключові слова: співробітники ОВС, психологічна діагностика, групові ролі.

Статья посвящена рассмотрению современных подходов к психодиагностике ролевого поведения сотрудников ОВД и представляет результаты авторской адаптации опросника групповых ролей Р. Белбина. Ключевые слова: сотрудники ОВД, психологическая диагностика, групповые роли.

The article is devoted to describing of main approaches to psychological diagnostic of group roles of police officers and shows the results of author's adaptation of R. Belbin's team roles questionnaire . Key words: police officers, psychological diagnostic, team roles.

Діяльність людини тісно пов'язана з поняттям ролі, яку вона виконує. Фактично людина являє собою сукупність ролей, що реалізуються нею у різних ситуаціях: на роботі, у родині, із друзями, у транспорті і магазині тощо. В психології існує науковий напрям з багаторічними теоретичними дослідницькими традиціями, для якого поняття «роль» є центральним (так званий «інтеракціонізм», представниками якого є Д. Мид, Ч. Лантухі, М. Аргайл, Т. Ньюком).

В останні роки керівники органів внутрішніх справ багатьох країн Європи, США практикують так званий командний підхід до організації діяльності поліцейських підрозділів. Він базується на ідеях інтеракціонізму, розумінні важливості психологічно обґрунтованого підбору працівників для побудови згуртованого і дієздатного колективу (команди), у якому кожен співробітник має виконувати притаманну йому роль, до якої він найбільш придатний конституціонально і психологічно. Наприклад, у багатьох поліцейських організаціях США керівники використовують наступні принципи управління командою підрозділу, як: опора на виховну й підтримуючу роль командної роботи; підбір команди з урахуванням психологічних особливостей персоналу; орієнтація на процес вирішення проблем, заснований на фактах, а не на емоціях; врахування думки персоналу перед прийняттям ключових рішень; прагнення розвивати всебічну довіру й повагу працівників один до одного; орієнтація на замовника (громадян); опора на успішних працівників, а не на частку персоналу, яка створює проблеми; справедливе поводження

з усіма працюючими, уникнення необґрунтованих звинувачень; удосконалення системи перевірки ефективності роботи; уникнення силового прийняття рішень; заохочення творчого підходу до справи, терпимість до ненавмисних помилок; розвиток атмосфери відкритості і постійного зворотного зв'язку [1, 2, 3].

У підрозділах ОВС України принципи командної роботи поки що не набули поширення, що є перешкодою на шляху організації дієздатних колективів.

Тому метою статті є розгляд деяких теоретичних підходів до оптимальної побудови команди підрозділу ОВС на основі рольових уподобань людини. Відомо, що особистість і роль нерозривно пов'язані не лише в житті, а й у науці на рівні походження понять. Слово «persona» в античному театрі відносилось до акторських масок, що зображали той чи інший типаж. В античній театральній дії маска задавала характер персонажу, визначала соціальне значення тих переживань і станів, що під маскою відчував герой. Надалі це слово стало застосовуватися для позначення самого актора і його ролі. Тобто поняття «особистість» спочатку відносилось до соціальної ролі чи функції людини. Потім воно почало істотно змінювати поняттєве зафарбування, але при цьому нові значення терміна не скасовували старі, а додавалися до них, що зробило сам термін досить суперечливим.

М. Олпорт одним з перших у сучасній психології сформулював вищесказане у вигляді парадокса: з одного боку, особистість означає щось несправжнє,

помилкове — те, якою людиною хоче стати в очах інших людей, з іншого боку, особистість — це справжнє, сутнісне в людині.

Багато психологічних теорій особистості намагалися вирішити цей парадокс. Так, у персонологічних теоріях розвивається так називана сценічна модель особистості. Відповідно до цієї моделі, особистість формується в людині у процесі переконання інших людей у тому, що вона (ця людина) є тим, на що вона претендує. Тому особистість є мистецтво, або витвір мистецтва, своєрідна мова, спосіб вираження результатів творчості людини по формуванню самого себе [4, 5]. Інший варіант вирішення цього парадокса представлений у рольових теоріях інтеракціонізму, коли людина розглядається як носій і реалізатор деякої системи соціальних ролей. Поняття «роль» трактується широко: — це те, чого чекають від людини суспільство й інші люди в конкретній соціальній ситуації; водночас — те, чого людина сама від себе очікує у певній ситуації; це реальна поведінка, обумовлена статусом людини в групі. Роль — це те, чого чекають від нас інші, і те, що ми самі в собі переживаємо як запропоновану роллю поведінку і світовідчуття [6].

Взаємозв'язок людини і ролей визначається дуже неоднозначно. Так, для чикагської школи більш характерне уявлення про те, що людина ніби зовнішньо робить свою роль: для цього їй задаються культурні норми, соціальний статус і ситуація. Кун і його послідовники (айовська школа) вважають, що людина внутрішньо виконує роль: вона глибоко психологічно приймається людиною і реалізується нею у конкретній груповій чи іншій соціальній ситуації. Робити і виконувати — це дійсно різні способи взаємодії людини з роллю. Саме в айовській школі народилася методика М. Куна «Хто я?». Відповідно до її інструкції, людині пропонується швидко, не задумуючись, двадцять разів поспіль відповісти на запитання: «Хто я?» Відповіді записуються. Підсумковий список добре відомий у психології під назвою Я-концепції. Серед відповідей респондентів завжди зустрічається багато рольових описів: людина, поліцейський, дочка, фахівець. Соціальна роль сприймається як зміст власного «Я».

Існує багато класифікацій ролей. Насамперед, ролі поділяються на конвенціональні і міжособистісні.

Конвенціональну роль можна визначити як запропонований шаблон поведінки в деякій конкретній груповій ситуації. Виконання тієї чи іншої ролі потребується не від даної конкретної людини, а від будь-кого, хто займає ту чи іншу статусну позицію в групі. Конвенціональна роль безособова, стандартизована, але при цьому кожна людина обов'язково вносить у її виконання свою індивідуальність. Конвенціональні ролі стосуються ділових, формальних відносин.

Паралельно з діловими відносинами члени групи вибудовують один з одним і емоційні відносини. Відповідно, у цих відносинах вони також грають визначені ролі — міжособистісні. Ці ролі по суті є сукупністю прав і обов'язків, що зв'язують поведінку людей. Однак ці ролі принципово відрізняються від конвенціональних тим, що встановлювані зобов'язання цілком залежать від індивідуальних особливостей людей, що спілкуються, і специфіки виникаючих відносин.

П. Коттер, Т. Сарбин і В. Ален виділяють низку стадій присвоєння ролі і відповідно стільки ж їхніх видів. *Нульова стадія* — роль просто позначається формально (людині говорять при знайомстві: «Здрастуйте, я — ревізор», а потім починають будувати з оточуючими відносини, що співвідносяться з заявленою роллю). *Ритуальна стадія* — роль виконується без внутрішньої зацікавленості (іноді міліціонер говорить на нараді: «Я розумію, що, як працівник міліції, у цій ситуації я повинен...»), але при цьому неозброєним поглядом видно, наскільки далека від нього ця рольова позиція). *Особистісно - прийнята стадія* — заглиблене виконання ролі, роль стає частиною природи. *Невротичне занурення* в роль (дійсно, відношення невротика до своїх рольових обов'язків по глибині і драматизму істотно відрізняється від відношення до них емоційно стійкої людини). *Екстатичне виконання* ролі (роль сприймається як сильне духовне переживання). Розрізняють також *максимально включене виконання* ролі (під впливом віри в надприродні сили) і *гіпнотичне виконання* ролі [3, 7].

Важливим є питання шляху виникнення рольової структури у тій чи іншій групі/Існує, як мінімум, два протилежних підходи до даної проблеми. К. Рудестам у книзі «Групова психотерапія» відзначає, що є одна категорія дослідників, які вважають, що набір ролей у будь-якій групі в цілому той самий і формується він на самих ранніх

етапах життя групи. Є інша категорія дослідників, які вважають, що кожна група має той набір ролей, який відповідає фазі розвитку групи і її цілям. У будь-якому випадку виходить, що група задає людям ролі, а вони лише вибирають щось із запропонованого репертуару.

Дослідники, зокрема О.Г. Філатова, виділяє три сукупності можливих групових ролей відповідно до трьох можливих позицій: орієнтацією на рішення задачі, на відносини з іншими людьми і на себе самого. Функції ролі, орієнтованої на вирішення задач такі: ініціювання; інформаційний пошук; передача інформації; передача думок, оцінок і почуттів із приводу обговорення; прояснення і пророблення; координування; оцінювання; забезпечення консенсусу. Функції ролі, орієнтованої на підтримку відносин у групі: підбадьорення і підтримка; гармонізація відносин; посередництво; забезпечення компромісу. Функції ролі, зв'язаної з орієнтацією на себе: блокування і відкидання; агресивність; відхід; домінування; прагнення сповідатися; пошук допомоги.

Дуже важливим є питання набору ролей, які б дозволяли групі успішно вирішувати завдання, що стоять перед нею. Англійський дослідник Р.М. Белбін вважає: для створення дійсно ефективної групи необхідно, щоб у ній були люди, що виконують вісім ролей: шефа, формувальника, мозкового центра, монітора-оцінювача, дослідника, працівника команди, координатора команди, фінішера [1].

Концепція Р. М. Белбіна ґрунтується на теоретичних ідеях К.Г. Юнга згідно з якими найважливішими для особистості є чотири ортогональних психічних функцій: мислення, почуття, інтуїція та відчуття. Дані функції у поєднанні одна з одною та із інтро- та екстравертованою спрямованістю особистості утворюють вісім можливих комбінацій, які відображають вісім командних ролей за Р. Белбіном. Подібні комбінації психічних функцій є глибинними, базисними, біологічно обумовленими, отже командні (групові) ролі є іманентно притаманними людині. Такими чином, згідно Белбіну, кожен працівник організації має схильність до виконання лише однієї-двох ролей, інші ролі будуть для нього невластивими; успішно впоратись працівник може тільки з тими трудовими функціями, які відповідають його рольовим нахилам і вподобанням, інші варіанти рольових призначень будуть невдалими і призведуть

до неефективної діяльності людини у команді. Отже психологам необхідно вміти правильно виявити, діагностувати, яка саме роль (або які ролі) є найбільш властивими для кожного працівника і виконуючи які він зможе принести найбільшу користь для групи (команди підрозділу). Кожна групова роль потребує від людини певних здібностей, спрямованості, характерологічних особливостей, водночас допускає наявність певних негативних рис або недоліків [1]. Розглянемо детальніше характеристики кожної з восьми командних ролей.

Шеф — це людина, що здійснює керівництво командою і координує її дії. Шеф може не бути творчою й обдарованою людиною, але він повинен бути дисциплінованим, цілеспрямованим і урівноваженим. Це той, хто вміє добре слухати і говорити, правильно судити про людей і речі, розуміти недоліки інших людей.

Формувальник. Люди, що виконують цю роль, ініціативні, легко збудливі, мобільні і найбільш впливові в групі. Під час відсутності шефа вони звичайно беруть на себе його роль. Їхня сила полягає в їхньому прагненні і жагучому бажанні досягти мети, але вони можуть бути надчуттєвими, дратівливими і нетерплячими. Вони необхідні, оскільки спонукують інших членів групи до дій.

Мозковий центр. Люди, що виконують цю роль, входять у мозковий центр будь-якого колективу, спрямовані на себе, але в інтелектуальному плані дуже впливають на інших. Вони є джерелом оригінальних ідей і пропозицій, вони мають велику силу уяви, вони — найбільш розумні члени команди. Однак вони можуть бути неухважні до деталей, ображатися на критику, часто бувають мовчазні, за характером досить стримані і навіть замкнені.

Монітор-оцінювач. Люди, що виконують цю роль, мають скоріше аналітичний, ніж творчий склад розуму. Вони скрупульозно аналізують ідеї і мають здатність побачити слабкі місця в аргументах. Вони менш товариські, ніж інші, приховують свою інформацію, тримаються осторонь від команди. Вони надійні, але можуть бути безтактними або безпристрасними.

Дослідник. Такі люди є популярними членами команди, вони екстраверти, завжди товариські, готові йти на ризик. Дослідники приносять у групу нові контакти, ідеї, удосконалення. Вони не є творчими людьми,

Питання психології

не тримають ниті правління у своїх руках, тому мають потребу в команді.

Працівник команди. Такі працівники є практичними організаторами всієї діяльності групи. Вони перетворюють ідеї в здійсненні завдання. Складання графіків, діаграм, планів виступає сильною стороною їхньої діяльності. Вони методичні й ефективні в роботі, вселяють довіру, їх ніколи не хвилюють мрії про майбутнє. Вони не є лідерами, але виконавчі й умілі.

Координатор команди. Такі люди згуртовують усю команду, підтримуючи інших, вислухуючи їх, заохочуючи, вникаючи в усі проблеми. Вони розуміють

усіх і вносять усе почуття гармонії і згоди. Вони популярні і приємні, але не прагнуть до суперництва. Це той тип людей, яких не помічаєш, коли вони є, і яких вам не вистачає, коли їх немає поруч.

Фінішер. Без фінішера команда не змогла б закінчити нічого до визначеного терміну. Такі люди перевіряють деталі, турбуються про успішне закінчення роботи чи завдання, нагадують іншим про необхідність щось невідкладно зробити. Їх завзята систематична робота дуже важлива, але не завжди популярна. Порівняти позитивні і негативні якості кожної ролі в команді можна за допомогою таблиці 1.

Таблиця 1 - Командні ролі (за Р.М. Белбіном)

Назва ролі	Типові риси	Позитивні якості	Допустимі слабкості
Шеф	Спокій, самовпевненість, самоконтроль	Здатність залучати до роботи всіх потрібних йому працівників залежно від їх потенційних можливостей, відсутність упередженості	Середні інтелектуальні здібності і творчий потенціал
Працівник компанії	Старанний, консервативний, обов'язковий	Організаційні здібності, практичність, самодисципліна, працелюбність	Недостатність гнучкості, неготовність до непідтверджених ідей
Формувальник	Чутливий, дружній, динамічний, напружений	Готовність діяти, нетерпимість до інертності, самовдоволення, неефективності	Схильність до провокацій, дратівливості, нетерплячості
Мозковий центр	Індивідуалістичний, серйозний, нетрадиційний	Інтелект, творча уява, глибокі знання	Схильність до абстрактних міркувань, відірваність від практики
Дослідник	Екстраверт, ентузіаст, допитливий, комунікабельний	Здатність контактувати з людьми і досліджувати щось нове, схильність до суперечок, диспутів	Може швидко втратити інтерес, якщо перше враження пройшло
Монітор-оцінювач	Стриманий, поміркований, неемоційний	Проникливість, здатність реально оцінювати події, холоднокровність	Відсутність натхнення, нездатність мотивувати інших
Координатор команди	Соціально орієнтований, чутливий, м'який	Здатність реагувати на потреби людей і ситуації, піднімати настрій команди	Нерішучість в моменти кризи
Фінішер	Добросовісний, турботливий, старанний	Здатність до перфекціонізму, бажання все робити якнайкраще	Тенденція хвилюватись через дріб'язки, педантизм

Опитувальник Белбіна складається із семи запитань, кожне з яких спрямоване на визначення певних індивідуально-психологічних якостей людини відповідно до теоретичної концепції Белбіна (користь для команди; недоліки для команди; колективні здібності; індивідуальні риси; спрямованість; стресотійкість; здатність вирішувати проблеми). Будь яке запитання передбачає вісім варіантів можливих відповідей, позначених літерами від «а» до «з». Обстежуваний при відповіді на кожне запитання має вибрати три варіанти із восьми представлених у опитувальнику,

поставивши у бланку відповідей відповідні три літери.

Адаптація опитувальника Белбіна здійснювалась у два етапи. На першому здійснювався аналіз психометричних характеристик різних варіантів перекладу завдань з англійської мови на українську, що дозволило вибрати остаточний варіант тексту шкали. На другому перевірялась надійність і валідність україномовного опитувальника Белбіна.

Вибірка складалась із студентів НПУ ім. М. Драгоманова (обстежено 200 осіб, 60 чоловіків і 140 жінок, середній вік 18,6 років), а

Питання психології

також слухачів Академії управління МВС (обстежено 150 осіб, 90 чоловіків і 60 жінок, середній вік 27,4 роки). До вибірки включались студенти гуманітарних факультетів, опитування здійснювалось на основі добровільної згоди у груповій формі. У процесі адаптації ми прагнули зберегти всі особливості англomовного оригіналу, з допомогою трьох перекладачів (працювали незалежно) розроблений остаточний україномовний варіант, у якому використані розповсюджені в нашій культурі особистісні дескриптори.

В ході адаптації отримані дані відносно ретестової надійності опитувальника, яка виражалась у вигляді коефіцієнту кореляції між двома послідовними тестуваннями з

двотижневим інтервалом. Цей коефіцієнт становив 0,78 для жінок і 0,76 для чоловіків ($p=0,01$), дані значення задовольняє існуючі психометричні вимоги до опитувальників.

Конструктна валідність тесту Белбіна визначалась шляхом співставлення даних, отриманих за результатами опитування з даними, отриманими із використанням інших методик, зокрема, стандартизованого методу дослідження особистості (СМДО) в адаптації Л.М. Собчик.

Як і передбачалось, результати тестування на основі використання опитувальника Белбіна виявились пов'язаними із відповідними факторами шкал СМДО (табл.2).

Таблиця 2 - Кореляції факторів опитувальників Белбіна та СМДО

Груп ові ролі	0 (інтросе рсія)	2 (депре сія)	3 (лабільні сть)	4 (імпульсив ність)	6 (ригідні сть)	7 (тривожні сть)	8 (індивідуаліс тичність)	9 (оптимі зм)
ш	0,25	-0,20	0,25	-0,32	0,53	-0,28	0,48	0,31
пк	0,45	0,36	-0,42	-0,25	0,46	0,31	0,46	-0,12
ф	-0,28	-0,34	0,36	0,40	-0,15	-0,20	0,22	0,48
м	0,37	0,35	-0,25	-0,34	0,28	0,36	0,52	0,12
дос	-0,44	-0,45	0,38	0,40	0,10	-0,15	0,17	0,55
мо	0,41	0,37	-0,30	-0,36	0,39	0,13	0,48	0,12
кк	0,40	0,45	0,12	-0,10	0,15	0,34	0,36	0,30
фін	0,36	0,45	0,15	-0,18	0,44	0,47	0,45	0,25

Позначення: ш – шеф; ПК – працівник компанії; ф – формувальник; м – мозковий центр; дос – дослідник; мо – монітор-оцінювач; кк – командний координатор; фін – фінішер.

Виявлені зв'язки в цілому узгоджуються з існуючими теоретичними уявленнями. Як видно, у слухачів Академії управління МВС, які згідно з опитувальником Белбіна підходять на роль шефа, виявлено позитивні кореляції з факторами 6 (ригідність), 8 (індивідуалістичність), 9 (оптимістичність) і негативні з факторами 7 (тривожність), 4 (імпульсивність); у осіб, схильних до ролей гіпостенічного плану (працівника компанії, мозкового центру, монітора-оцінювача, координатора команди) зафіксовано позитивні кореляції з факторами 0 (інтроверсія), 2 (депресія), 6 (ригідність), 8 (індивідуалістичність) і негативні з факторами 3 (лабільність), 4 (імпульсивність), 9 (оптимістичність); у слухачів, які мають схильність до виконання ролей стенічного і гіперстенічного типу (формувальник, дослідник) виявлено позитивні кореляції з факторами 4 (імпульсивність), 9 (оптимістичність) і зворотні зв'язки – з факторами 2 (депресія), 7 (тривожність), 8 (індивідуалістичність).

Наведемо текст адаптованого нами опитувальника Р.М. Белбіна, за допомогою

якого можливо визначити роль працівника міліції в команді свого підрозділу.

1. Я можу бути корисним команді тому, що
 - а) я швидко бачу нові можливості і можу їх успішно використати;
 - б) я можу добре працювати з широким колом людей;
 - в) я можу продукувати нові ідеї;
 - г) я можу залучати до роботи людей, які представляють для команди найбільшу цінність;
 - д) я маю здатність успішно долати труднощі;
 - е) я можу терпіти незручності, якщо це приведе до кінцевого успіху;
 - ж) я швидко відчуваю, що саме треба робити в незнайомих ситуаціях;
 - з) я швидко і неупереджено можу запропонувати альтернативний варіант дій.
2. Моїми недоліками в командній роботі можуть бути:
 - а) я нервую і не заспокоююся до тих пір, поки справу не організовано належним чином;
 - б) я схильний надто захоплюватись новими, але неперевіреними ідеями;
 - в) я надто балакучий, коли мова йде про нові задуми;
 - г) мій тверезий погляд і розсудливість заважають мені ефективно і з ентузіазмом приєднатися до колективної роботи;
 - д) я іноді буваю надто авторитарним;
 - е) я надто піддаюся впливу групової атмосфери;

Питання психології

- ж) я схильний до захоплення новими ідеями, які спадають мені на думку;
- з) я надто хвилююся з приводу дрібниць і того, що справи можуть піти погано.
3. Коли я працюю над проектом з іншими людьми:
- а) я здатний впливати на інших не чинячи на них тиску;
- б) моя пильність допомагає уникнути помилок;
- в) я готовий до застосування силового тиску, щоб не гаяти час;
- г) мене розглядають як людину, здатну знайти оригінальне рішення;
- д) я можу завжди підтримати гарну пропозицію на користь команди;
- е) я люблю шукати новітні ідеї, досягнення і відкриття;
- ж) моя холодна розсудливість цінується іншими;
- з) на мене можна покластися у тому, що вся суттєва робота буде організована належним чином.
4. В групі й роботі моя характерна риса це:
- а) прагнення більше дізнатись про людей, з якими працюю;
- б) виклик думці інших, наявність власної точки зору;
- в) уміння знайти контраргументи для відхилення необґрунтованих пропозицій;
- г) здатність чітко налагодити роботу після того, як план запущено в дію;
- д) тенденція до уникнення усього очевидного і пошуку неочікуваних рішень;
- е) прагнення до досконалості при виконанні усього, що я роблю;
- ж) здатність налагоджувати зв'язки з людьми за межами своєї команди;
- з) умінні розглядати всі пропозиції і приймати правильне рішення в разі необхідності.
5. Я отримую задоволення від роботи тому, що:
- а) я люблю аналізувати ситуацію і зважувати всі можливі вибори;
- б) я можу знаходити практичне вирішення проблем;
- в) мені подобається відчувати, що я підтримую в команді добрі взаємозв'язки і стосунки;
- г) я маю сильний вплив на прийняття групою рішення;
- д) я зустрічаю людей, які можуть запропонувати щось нове;
- е) я можу схилити людей до прийняття потрібного курсу дій;
- ж) я можу присвятити всю свою увагу вирішенню завдання;
- з) я знаходжу застосування своїй творчій фантазії.
6. Якщо мені доручено складне завдання в умовах обмеженого часу і з незнайомими людьми:
- а) я спокійно продумаю шляхи виходу із складної ситуації і почну діяти;

- б) я готовий співпрацювати з тими, хто продемонструє позитивний підхід до вирішення проблеми;
- в) я чітко визначу, який внесок може дати кожна людина і організую ефективну роботу;
- г) моє почуття настирливості допоможе впоратись і не відстати від графіка роботи;
- д) я збережу почуття спокою і здатність діяти розсудливо;
- е) я збережу самоконтроль і рухатимусь до цілі не зважаючи на тиск;
- ж) я зможу висунути продуктивну ідею, якщо група не просуватиметься вперед;
- з) я зможу організувати групову дискусію для висунення нових ідей і пошуку оптимального рішення.
7. Коли я працюю в команді над вирішенням проблем:
- а) я схильний виказувати нетерпимість до тих, хто гальмує рух вперед;
- б) інші критикують мене за надмірну аналітичність і брак інтуїції;
- в) моє бажання пересвідчитись у тому, що робота виконується належним чином, може затримати процес;
- г) я швидко починаю нудьгувати і покладаюся на тих, хто може мене запалити і надихнути;
- д) мені важко почати роботу до тих пір, поки цілі не визначені чітко;
- е) мені іноді важко чітко роз'яснити складні ідеї, які спадають мені на думку;
- ж) я свідомо вимагаю від інших того, що не можу зробити самотужки;
- з) мені складно чітко викласти свої ідеї, коли я зустрічаю серйозний опір з боку інших.
- Бланк для занесення відповідей на опитувальник Белбіна:

Розділ	а	б	в	г	д	е	ж	з
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Ключ до опитувальника Белбіна:

Розділ	пк	ш	ф	м	дос	мо	кк	фін
1	ж	г	е	в	а	з	б	е
2	а	б	д	ж	в	г	е	з
3	з	а	в	г	е	ж	д	б
4	г	з	б	д	ж	в	а	е
5	б	е	г	з	д	а	в	ж
6	е	в	ж	а	з	д	б	г
7	д	ж	а	е	г	б	з	в

де: **пк** – працівник компанії; **ш** – шеф; **ф** – формувальник; **м** – мозковий центр; **дос** – дослідник; **мо** – монітор-оцінювач; **кк** – командний координатор; **фін** – фінішер.

Відповідаючи на кожне запитання, обстежуваний вибирає лише три варіанти із восьми запропонованих і позначених літерами **а, б, в, г, д, е, ж, з**. Потім за допомогою ключа

Питання психології

до тесту підраховується кількість виборів по кожній ролі. Роль, яка отримала найбільшу кількість виборів, вважається властивою даному індивіду, він буде приносити команді найбільше користі саме при виконанні цієї ролі. Керівник поліцейського підрозділу комплектує групу таким чином, щоб у ній були представники кожної з восьми ролей (звичайно, за умови коли підрозділ складається з восьми і більше осіб), при цьому важливо пам'ятати, що не бажано, щоб у команді було більше одного "шефа", у той час як кількість представників інших ролей може бути різною.

Досвід поліції ряду зарубіжних країн, зокрема США і Великобританії, свідчить про те, що формування поліцейських підрозділів з урахуванням ролевих позицій на основі методу Р.М. Белбіна дає позитивний ефект. Це стосується в першу чергу штабних підрозділів, підрозділів кримінальної поліції та громадської безпеки, загонів швидкого реагування. Дослідження показують, що сформовані на основі наукових підходів поліцейські колективи мають кращі показники ефективності діяльності, керівники таких колективів високо оцінюють рівень професіоналізму підлеглих, а самі співробітники також демонструють високий ступінь задоволення роботою.

Дослідження із використанням опитувальника, які проводились нами у підрозділах кримінальної міліції, також патрульно-постової служби міліції (ППСМ) і кафедр вищих навчальних закладів МВС також підтвердили можливість його використання для визначення групових ролей. Так, опитування 280 працівників зазначених підрозділів і порівняння отриманих результатів з особистою думкою працівника міліції і точкою зору керівників (експертів) дозволило встановити наступне.

У підрозділах кримінальної міліції (опитано 105 працівників) 82% результатів підтверджено особистою думкою працівника і 78% – точкою зору експертів; у підрозділах ПСМ (опитано 90 працівників) цифри становили 85% і 75% відповідно; у підрозділах кафедр вищих навчальних закладів (опитано 85 працівників) – 80% і 75% відповідно.

Розподіл працівників за ролями у своїх підрозділах виявився наступним: працівник компанії – (20% опитаних); дослідник – (18%); мозковий центр (16%); фінішер – (15%); шеф – (12%); командний працівник (10%); монітор-оцінювач (5%); формувальник (4%).

Таким чином, позиції самих працівників і експертів відносно виконуваних ними ролей багато у чому співпадають, середнє значення точності визначення ролі (яке можна розглядати як показник критеріальної валідності) за допомогою опитувальника становить 77%.

Висновок. Таким чином, адаптований опитувальник Р.М. Белбіна доцільно використовувати з метою психологічної діагностики ролевої поведінки співробітників ОВС в колективах підрозділів, що дозволить здійснювати оптимальну розстановку кадрів і ефективне виконання працівниками функціональних обов'язків. Найбільша частка опитаних (20%) виконують важливу у підрозділах міліції роль працівника компанії, що свідчить про такі риси як старанність, консервативність, обов'язковість, організаційні здібності, практичність, самодисципліну і працелюбність. Друге місце за кількістю працівників посідає роль дослідника, яка також є типовою для працівників міліції, оскільки передбачає наявність таких рис характеру, як екстравертованість, ентузіазм, допитливість, комунікабельність, активність, здатність контактувати з людьми і досліджувати щось нове, схильність до суперечок, диспутів. Найменша частка серед опитаних міліціонерів виконують роль формувальників з дещо нетиповими для міліціонерів рисами, такими, як чутливість, дружність, динамічність, напруженість, готовність діяти і моніторів-оцінювачів – стриманих, поміркованих, малоемоційних, проникливих, здатних реально оцінювати події, холоднокровних. Психометричні показники надійності і валідності, отримані у дослідженні, свідчать про те, що адаптований опитувальник Р.М. Бебіна відповідає необхідним психодіагностичним вимогам і може використовуватись практичними психологами ОВС.

Література

1. Belbin R.M. Management teams. – Oxford: Heinemann Publishing, 1998.
2. Drucker P. Management: Tasks, responsibilities, practices. — L.: Heineman, 1974. — 225 pp.
3. Kotter J. P. The General Managers. — N.Y.: The Free Press, 1986. — 221 pp.
4. Knootz H., Wehrich H. Essentials of Management. — N.Y.: McGraw-Hill p. c., 1990. — 495pp.
5. Kreitner R. Management. — Forth Ed. — Boston:Houghton Mifflin Company, 1989. — 521 pp.
6. Le Boeux M. The Greatist Management Principle in the World. — N.Y.: G. P. Putnam's Souns, 1985. — 320 pp.
7. Nelson B. 1001 Ways to Reward Employees. — Foster Sity: IDG Books, Worldwide, Inc., 1995. — 420 pp.