

Психологія рольової поведінки у підрозділах органів внутрішніх справ

Запропоновано теоретичні підходи до оптимальної побудови команди підрозділу ОВС на основі рольових уподобань людини.

Ключові слова: *інтеракціонізм, сукупність ролей, уподобання, стадії присвоєння ролі, командні ролі.*

Предложены теоретические подходы к оптимальному построению команды подразделения ОВД на основе ролевых предпочтений человека.

Ключевые слова: *интеракционизм, комплекс ролей, предпочтения, стадии присвоения роли, командные роли.*

Відомо, що діяльність людини тісно пов'язана з поняттям ролі, яку вона виконує. Власне, людина - це і є сукупність ролей, що виконуються нею в різних ситуаціях: на роботі, в родині, з друзями, в транспорті, магазині і т. п. У психології існує науковий напрям з багаторічними теоретичними дослідницькими традиціями, для якого поняття «роль» є центральним. Називається він «інтеракціонізм», його представниками є Д. Мид, Ч. Лантухі, М. Аргайл, Т. Ньюком.

Останніми роками керівники органів внутрішніх справ багатьох країн Європи і 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), в якому кожен співробітник має виконувати притаманну йому роль, до якої він найбільш придатний конституціонально і психологічно. У підрозділах ОВС України принципи командної роботи поки що не набули поширення, що є перешкодою на шляху організації дієздатних колективів.

Метою статті є розгляд деяких теоретичних підходів до оптимальної побудови команди підрозділу ОВС на основі рольових уподобань людини.

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 між людьми. 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 - сукупність прав і обов'язків, що зв'язують поведінку людей відносно один одного. Однак ці ролі принципово відрізняються від конвенціональних тим, що встановлювані зобов'язання цілком залежать від індивідуальних особливостей людей, що спілкуються, і специфіки виникаючих між ними 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 натури. 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 (під впливом гіпнозу).

Не менш важливим є питання набору ролей, які дозволяли б 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, які виконують вісім ролей: шефа, формувальника, мозкового центра, моніторинговача, дослідника, працівника команди, координатора команди, фінішера.

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

Формувальник. Люди, які виконують цю роль, ініціативні, легко збудливі, мобільні й найбільш впливові в групі. Під час відсутності шефа вони зазвичай беруть на себе його роль. Їх сила полягає в прагненні та жагучому бажанні досягти мети, але вони можуть бути надчуттєвими, дратівливими й нетерплячими. Вони потрібні, оскільки спонукають інших членів групи до дій.

Мозковий центр. Люди, які 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, мають уяву, вони - найбільш розумні члени команди. Однак вони можуть бути неухважні до деталей, ображатися на критику, часто бувають мовчазні, за характером стримані.

Монітор-оцінювач. Люди, які 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. Надійні, але можуть бути нетактовними і байдужими.

Дослідник. Такі люди є популярними членами команди, вони екстраверти, завжди товариські, готові йти на ризик. Дослідники привносять у групу нові контакти та ідеї. Вони не є творчими людьми, не тримають важелі правління у своїх руках, тому мають потребу в команді.

Працівник команди. Такі працівники є практичними організаторами всієї діяльності групи. Вони перетворюють ідеї в реальні завдання. Складання графіків, діаграм, планів виступає сильною стороною їх діяльності. Вони методичні й ефективні в роботі, відповідальні, їх не хвилює майбутнє. Вони не є лідерами, але вони добрі й умілі виконавці.

Координатор команди. Такі люди згуртовують усю команду, підтримуючи інших, вислухуючи їх, заохочуючи, вникаючи в усі проблеми. Вони розуміють усіх і вносять почуття гармонії і згоди. Вони популярні й 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 строку. 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.

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 небажано, щоб у команді було більше одного «шефа», у той час як кількість представників інших ролей може бути різною.

Досвід поліції низки 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 насамперед штабних підрозділів, підрозділів кримінальної поліції та адміністративної служби, 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 демонструють високий ступінь задоволення власною роботою.

Список використаних джерел

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. Kootz H., Wehrich H. Essentials of Management. - N.Y. : McGraw-Hill p., 1990. - 495 pp.
5. Kreitner R. Management. - Forth Ed. - Boston : Houghton Miffelin 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.