

УДК 159.98:354.31(477)

Л.А. Кириєнко,
провідний науковий співробітник ДНДІ МВС України, м. Київ
ORCID ID 0000-0001-9394-1288

ДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Стаття присвячена проблематиці психологічної сумісності як чинника підвищення ефективності діяльності, злагодженої та узгодженої взаємодії працівників колективу. Надано загальну характеристику психологічної сумісності із розкриттям сутності поняття, її рівнів, механізмів та критеріїв. Наведено перелік відповідних психодіагностичних методик зі змістовним описом і зазначенням особливостей кожної. Наголошено на важливості та необхідності врахування психологічної сумісності під час комплектування службових колективів.

Ключові слова: психологічна сумісність, ефективність діяльності, комплектування колективів, психодіагностичні методики.

Статья посвящена проблематике психологической совместимости как фактора повышения эффективности деятельности, слаженного и согласованного взаимодействия сотрудников коллектива. Дана общая характеристика психологической совместимости с раскрытием сущности понятия, ее уровней, механизмов и критериев. Приведен перечень соответствующих психодиагностических методик с содержательным описанием и указанием особенностей каждой. Подчеркнуты важность и необходимость учета психологической совместимости при комплектовании служебных коллективов.

Ключевые слова: психологическая совместимость, эффективность деятельности, комплектование коллективов, психодиагностические методики.

Найважливішим показником готовності та дієздатності правоохоронних органів є наявність висококваліфікованих фахівців, які мають відповідний рівень професіоналізму у поєднанні з умінням ефективно взаємодіяти. А це обов'язково передбачає необхідність врахування особливостей міжособистісних стосунків у колективі підрозділу, що суттєво визначається психологічною сумісністю працівників.

Різноманітні аспекти феномена психологічної сумісності в різний час розглядалися багатьма дослідниками, серед яких: О.В. Аллахвердова, А.Я. Анцупов, В.О. Бодров, О.Д. Глотчкін, Ф.Д. Горбов, В.Ф. Давидов, О.Г. Караяні, А.І. Квасюк, П.А. Корчемний, М.П. Крапівін, В.М. Крук, В.П. Лазарев, О.А. Леонов, В.І. Лебедев, А.В. Липницький, В.А. Макаров, М.А. Новіков, М.М. Обозов, В.Ф. Перевалов, К.К. Платонов, М.С. Полянський, В.О. Пономаренко, Ю.Г. Сулімов, В.В. Сисоєв, Е.П. Утлік, А.І. Шипілов; Р. Вінч, Я. Морено, В. Смелсер, В. Хейторн, М. Шоу, В. Шутц та інші.

Поява перших досліджень психологічної сумісності (1960-ті роки) зумовлена практичною необхідністю. Це пов'язано, насамперед, із розвитком космонавтики та авіації, що зумовило необхідність вирішення проблеми комплектування екіпажів для ефективної спільної діяльності в специфічних умовах. Згодом спектр питань із розробки проблематики поширився на промисловий сектор, військовий напрям, правоохоронну діяльність.

Результати численних досліджень, проведених у різних сферах і напрямках, переконливо довели, що особливості міжособистісних стосунків значно впливають на ефективність діяльності, яка тим вища, чим вище рівень психологічної сумісності працівників, що підкреслює нагальну необхідність її врахування при комплектуванні службових колективів.

Під *психологічною сумісністю* розуміють взаємне прийняття працівниками одне одного в процесі спілкування та спільної діяльності, засноване на оптимальному поєднанні значущих для міжособистісної взаємодії індивідуально-психологічних якостей (схожістю одних і відмінністю інших) [1, с. 45]. Вона проявляється як об'єктивно (висока ефективність спільної діяльності, безконфліктність спілкування), так і суб'єктивно (швидкість досягнення взаєморозуміння у професійній і особистій сферах).

Психологічна сумісність утворена ієрархією рівнів. На думку різних авторів, їх кількість різниться (залежить від ступеня деталізації при аналізі). Принаймні варто виокремити 3 основних *рівні* психологічної сумісності [2, с. 76]:

1) психофізіологічний (вроджені характеристики) – ґрунтується на схожості типологій нервової системи (ритм і темп реакцій, властивості темпераменту), особливостей системи органів чуття (зір, слух, дотик тощо), механізмів емоційно-вольових проявів, рівнів інтелектуального розвитку;

2) психологічний – передбачає подібність характерів, особистісних особливостей;

3) соціальний (зумовлений соціумом) – включає збіг характеристик, що формуються під впливом найближчого оточення, значущих осіб, домінуючого світогляду (зокрема, соціальні установки щодо наявних норм, ставлення до речей і явищ, ієрархія цінностей, потреби, інтереси, мотивація).

Аналіз емпіричних фактів різноманітних досліджень спільної діяльності дозволяє виокремити декілька *механізмів* психологічної сумісності [3]:

1) подібність властивостей і якостей (необхідно при довготривалому співробітництві у стресовому стані – екіпажі літаків, кораблів, команди диспетчерських пунктів, підрозділи поліції особливого призначення);

2) взаємодоповнення властивостей і якостей (потрібно у творчій роботі);

3) контрастність властивостей і якостей (за наявності вираженої загальної колективної мети, що нівелює розбіжності завдяки спрямованості на її досягнення);

4) гомеостазис – утворення своєрідної динамічної врівноваженої системи, за рахунок взаємообміну інформацією та перерозподілу ролей та функцій, які виконуються (причому має місце взаємна компенсація властивостей і якостей працівників, що забезпечує стійкий, ефективний рівень діяльності), спостерігається у високомотивованих, згуртованих колективах.

Аналізуючи психологічну сумісність працівників у колективі, важливо також враховувати *типологію комунікативної поведінки* [3]:

1) лідери – амбіційні, прагнуть домінування, вирішують завдання, підпорядковуючи собі інших;

3) конформісти – не здатні відстоювати власну позицію, підпадають під вплив інших (підкоряючись думці більшості, визнаному авторитету, традиціям тощо), пасивні, уникають ускладнень і загострень;

2) індивідуалісти – прагнуть вирішувати завдання самостійно, тяжіють до персональної відповідальності;

4) колективісти – вирізняються комунікабельністю, ініціативністю, намагаються вирішувати завдання спільними зусиллями, підтримують пропозиції інших.

Значущим питанням проблематики сумісності та спрацьованості є визначення їх *критеріїв*, серед яких виокремлюють: 1) результати діяльності, 2) емоційно-енергетичні затрати учасників, 3) їх задоволеність діяльністю [4].

Таким чином, дослідження психологічної сумісності працівників у колективах потребує врахування дії різноманітних чинників. Їх встановлення та вимір можливі завдяки проведенню психодіагностичного обстеження із застосуванням тестових методик, що, зокрема, дозволяє скласти психологічну характеристику працівників підрозділу, виявити наявність і ступінь прояву основних якостей, з'ясувати особ-

ливості реагування і тенденції поведінки у конкретних ситуаціях та обставинах, здійснити прогнозування успішності міжособистісної взаємодії.

Для оцінки індивідуально-психологічних особливостей в аспекті визначення психологічної сумісності з метою комплектування службових колективів та зміцнення командної взаємодії варто запропонувати, як **основні**, використання таких **психодіагностичних методик** (з урахуванням доречності, наявної ситуації та поставленої мети).

1. *Опитувальник Міні-Мульт (скорочений варіант MMPI)* [5]. MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) – Мінесотський багатоаспектний особистісний опитувальник – створений у 1940 році С. Хатусеєм і Дж. Маккінлі; містить 550 тверджень, що утворюють 10 основних діагностичних шкал. З огляду на обсяг опитувальника, з самого початку деякі дослідники пропонували його скорочені варіанти. Один із найвідоміших – Mini-Mult, автор Дж. Кінкеннон, адаптований В.П. Зайцевим у 1981 році.

Опитувальник Mini-Mult містить 71 твердження, що утворюють 11 шкал, з яких: 3 оціночні (брехні, достовірності, корекції), а 8 – базові, що виявляють властивості особистості (іпохондрія, депресія, істерія, психопатія, паранойяльність, психастенія, шизоїдність, гіпоманія).

Варіанти відповідей (“Вірно” або “Невірно”) фіксуються у бланку. Час на заповнення опитувальника не обмежується, однак не має бути занадто затягнутим. Опитування проводиться індивідуально або у групі.

Аналіз та інтерпретація результатів проводиться шляхом підрахунку “сирих” балів за всіма 11 показниками (оціночними і базовими шкалами), відповідно до ключа. Набрана кількість балів за кожним із показників записується у бланк тесту в правій його частині. Далі, з урахуванням показника шкали корекції, до певних шкалах (1, 4, 7, 8, 9) додається відповідне значення. Сумарний результат “сирих” балів за кожною шкалою переводиться у Т-бали, згідно з відповідною таблицею. На підставі отриманих даних будується особистісний профіль. При інтерпретації результатів спираються на характеристики, що містяться в описі шкал, враховуючи, що високими є оцінки, що перевищують показник 70 Т, низькими вважаються оцінки нижче 40 Т.

2. *Типологічний опитувальник Майєрс–Бріггс (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)* [6]. Спрямований на визначення типології особистості, розроблений у США в 1940-х роках Кетрін Бріггс та Ізабель Майєрс-Бріггс на основі ідей швейцарського психолога Карла Юнга. На його думку, відмінності у поведінці визначаються базовими психічними функціями, які проявляються вже з народження і згодом – формують характер. Відповідно, залежно від індивідуальних способів сприйняття та оцінки інформації, можна виділити різні психологічні типи людей.

Типологія Майєрс–Бріггс має низку переваг порівняно з іншими типологіями. Вона не містить зіставлення “норми” і “патології”, не применшує переваг жодного з шістнадцяти типів, дозволяє відслідковувати соціальні прояви психологічних якостей. При цьому надається опис поведінкових характеристик (як людина поведеться у тій чи іншій життєвій ситуації та якою буде її сумісність із представниками інших типів). Для практичного застосування це більш важливо, ніж просто виявлення особистісних якостей.

Оригінальна версія опитувальника включала 160 запитань. Надалі розроблено скорочений варіант методики – MBTI, який містить 94 пункти по 2 (іноді 3) варіанти відповідей. Частина пунктів – це опис поведінки людини у різних життєвих ситуаціях, інші – є парами визначень. Основу методики становлять 4 шкали, в яких попарно об’єднані 8 базових психічних функцій: 1) екстраверсія–інтроверсія (E–I) – встановлює спосіб поповнення запасу енергії, 2) сенсорність–інтуїція (S–N) – визначає спосіб збору інформації, 3) мислення–відчуття (T–F) – оцінює спосіб прийняття рішень, 4) рішення–сприйняття (J–P) – виявляє спосіб організації взаємодії з оточенням.

Завданням інструкції передбачається вибір одного з варіантів відповіді, що вноситься у бланк для відповідей.

Аналіз й інтерпретація результатів здійснюються відповідно до ключів, з урахуванням того, що кожному варіанту відповідей приписані певні значення (0, 1 або 2 бали). Обробка результатів – це підрахунок балів для обох полюсів кожної зі шкал (тобто окремо для E–I, S–N, T–F, J–P). Переважання показника є діагностично визначальним на користь конкретного полюса. В результаті отримують поєднання з чотирьох літер (по одній на кожному шкалу), розташованих у фіксованому порядку: ISTJ, ESTJ, INTJ, ENTJ, ISFJ, ESFJ, INFJ, ENFJ, ISTP, ESTP, INTP, ENTP, ISFP, ESFP, INFP, ENFP. Таке поєднання означає конкретний тип особистості, який і становить предмет подальшого аналізу та інтерпретації.

3. *Діагностика міжособистісних відносин Т. Лірі* [7]. Методика розроблена Тімоті Лірі у 1954 році у співавторстві з Р. Лефоржем і Р. Сазеком, призначена для дослідження уявлень людини про себе та своє ідеальне “Я”, з’ясування ступеню адаптованості поведінки, а також для вивчення взаємин у малих групах (виявляється переважаючий тип ставлень до людей і його вираженість у самооцінці та взаємооцінці). За методикою, розрізняють 8 типів міжособистісних відносин (октантів): авторитарний; егоїстичний; агресивний; підозрілий; той, що підкоряється; залежний; доброзичливий; альтруїстичний. Також виділяють 2 фактора: “домінування–підпорядкування” та “дружелюбність–агресивність (ворожість)”.

Опитувальник містить 128 оціночних судження, з яких слід обрати найбільш відповідні, що позначається у бланку (за допомогою “+” та “–”).

При обробці даних проводиться підрахунок балів за кожним октантом (відповідно до ключа). Отримані бали переносяться на діаграму у вигляді кола – від центру (0 балів) до периферії (16 балів); кінці векторів з’єднуються й утворюють особистісний профіль, окреслений простір заштриховується. Далі за допомогою формул визначаються показники за двома основними параметрами “Домінування” і “Дружелюбність” – тобто оціночна система зводиться до двох цифрових індексів, які характеризують суб’єкта за означеними параметрами. За результатами проводиться аналіз особистісного профілю – визначаються типи ставлення до оточення. Загальний висновок надається за 4-ступеневою оцінкою: низька та помірна (визначають адаптивну поведінку), висока (відповідає екстремальній поведінці), екстремальна (свідчить про наявність розладів у поведінці, аж до порушень).

4. *Методика розподілу ролей у команді (тест Р.М. Белбіна)* [8]. Створений Реймондом Мередіт Белбіним у 1981 році, дозволяє оцінити навички роботи у команді. Тест побудований за принципом константної суми балів, яка розподіляється між різними стилями поведінки командної роботи. Кожен стиль поведінки відповідає певній командній ролі.

Тестовий матеріал включає 7 тверджень, кожне з яких передбачає 8 висловлювань, між якими слід розподілити 10 балів.

Обробка результатів здійснюється шляхом заповнення відповідних бланків з урахуванням розподілених балів. Далі підраховуються показники за секціями. Остаточна оцінка передбачає обчислення загального балу щодо розподілу ролі у групі, визначення її типу (генератор ідей, дослідник ресурсів, координатор, мотиватор, аналітик-стратег, душа команди, фахівець, працівник організації, контролер) із зазначенням типових рис, позитивних якостей та уразливих “слабких місць”. На підставі отриманих даних будується графік.

5. *Методика вивчення згуртованості колективу* [9]. Визначає рівень ціннісно-орієнтаційної єдності (ЦОЄ) групи, її ступінь і характер.

Завдання методики полягає в необхідності усіма учасниками групи вказати по 10 позитивних і негативних характеристик значимого для групи явища (наприклад, особливості свого колективу, своєї спільної діяльності, перспектив групи тощо). Усі відповіді об’єднуються у два набори характеристик (позитивних і негативних), з

якого кожному пропонується обрати по п'ять найбільш цінних і найбільш непотрібних характеристик.

При аналізі результатів підраховується кількість виборів, що припадають на кожну характеристику, і виділяються по п'ять позитивних та негативних характеристик, що отримали максимальну кількість балів. Показники ЦОЄ, згуртованості колективу визначаються окремо за виборами позитивних і негативних характеристик за певною формулою. Група з максимально можливим ЦОЄ визначається, якщо всі учасники обирають одні й ті ж характеристики; група з мінімально можливим ЦОЄ (повна відсутність) – перевага не надається жодній із наведених характеристик. Підсумковий показник групової згуртованості визначається як півсума показників ЦОЄ, обчислених за позитивними і негативними характеристиками.

За можливості й відповідно до мети психологічної експертної оцінки, вельми інформативним і бажаним вбачається проведення *соціометричних досліджень і ситуаційних ігор*, оскільки отримана інформація надає максимально повні та діагностично достовірні дані, дозволяє створити цілісне уявлення щодо поведінки й особистісних особливостей у ситуації, наближеної до реальних обставин, спрогнозувати з великою ймовірністю варіант реагування за тих чи інших обставин.

Як *допоміжні* можуть бути запропоновані такі методики.

1. *Опитувальник міжособистісних відносин В. Шутца* [10]. Опитувальник FIRO-V (Fundamental Interpersonal Relations Orientation – Behaviour) Вільяма Шутца (також як і його адаптація за А. Рукавішніковим) дозволяє визначити особистісні характеристики, передбачити поведінку в різних ситуаціях, оцінити відносини між індивідами, спрогнозувати соціальні інтеракції.

Опитувальник складається з 6 шкал, кожна з яких, по суті, містить одне твердження, яке дев'ятикратно повторюється з деякими змінами. Поведінка оцінюється у 3-х сферах міжособистісних потреб, а саме: включення (I), контроль (C), афект (A). У кожній сфері враховується напрям: інтенсивність власної поведінки (e) та поведінки, очікуваної індивідом від інших (w). Отже, комбінація зазначених аспектів утворює 6 шкал: 1) включення Ie, 2) контроль Ce, 3) афект Ae – проявлена поведінка самого індивіда; 4) включення Iw, 5) контроль Cw, 6) афект Aw – поведінка, очікувана індивідом від оточуючих.

Текстовий матеріал представлено 54-ма твердженнями, згрупованими у 4 блоки. Необхідно надати відповідь, обравши один із 6 варіантів відповідей.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа (при співпадінні нараховується 1 бал). Далі обчислюється загальна сума балів за кожною шкалою. Величина балів свідчить про ступінь прояву наявних описів: 0–1 і 8–9 – екстремально низькі та екстремально високі бали, тому поведінка матиме компульсивний характер; 2–3 і 6–7 – низькі та високі бали, що описують поведінку відповідного патерну; 4–5 – межові бали, які свідчать про тенденцію, характерну як для низької, так і для високої кількості балів. Інтерпретація даних здійснюється за отриманою психограмою, з використанням опису інтерперсональних потреб та аналізом вираженості шкал. Для вивчення міжособистісних відносин слід порівнювати показники в діадах і групах.

2. *Діагностика лідерських здібностей (Е. Жаріков, Е. Крушельницький)* [11]. Методика дозволяє оцінити здатність бути лідером і рівень лідерських якостей, що багато в чому залежить від характерологічних рис. За Е. Жаріковим і Е. Крушельницьким, до цих ознак належать такі прояви: вольовий, наполегливий, терплячий, ініціативний, незалежний, психічно стійкий, здатний добре пристосовуватися до нових умов і вимог, самокритичний, вимогливий до себе та інших, надійний, витривалий, сприймаючий нове, стресостійкий, оптимістичний, рішучий, здатний самотійно і своєчасно приймати рішення, а також змінювати стиль поведінки залежно від умов.

Тестовий матеріал представлено 50-ма висловлюваннями, на які потрібно дати відповідь “Так” або “Ні”.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа тесту, за кожне співпадіння нараховується 1 бал. Інтерпретація отриманих даних проводиться за 4-рівневою шкалою, відповідно до якої визначається ступінь прояву якостей лідера: слабо, середньо, сильно, надмірно (схильність до диктату).

3. *Методика “Мета – Засіб – Результат” (О.О. Карманова)* [12, с. 126–131]. Досліджує особливості структури діяльності та визначає особистісні властивості індивіда, пов’язані з нещодавною діяльністю (впродовж останніх 1–2 місяців). В основу її покладено загальнонауковий базис “мета – засіб – результат”, що відображає основні риси будь-якої діяльності.

Методика містить 32 твердження, що потребують відповіді “Правильно” чи “Неправильно”.

Процедура підрахунку балів відбувається у декілька етапів: за кожною шкалою спочатку підраховується кількість співпадінь із ключем, потім – неспівпадінь, а далі за рахунок віднімання отримується остаточний показник, який і є основою для аналізу. Методика має контрольну шкалу (“Брехня”) – для з’ясування достовірності даних. Інтерпретація результатів здійснюється за таблицями, які представляють градаційну характеристику особистісних властивостей щодо діяльності, залежно від кількості набраних балів.

4. *Методика виявлення стратегії поведінки в конфлікті (К. Томаса, Р. Кілманна)* [13]. Одна з найпоширеніших методик діагностики поведінки людини в конфліктній ситуації, способів її реагування; адаптована Н.В. Грішиною. Кеннет Томас виходив із того, що людям не слід уникати конфліктів або розв’язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти. Спільно з Ральфом Кілманном він запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, вимірами якої є кооперація, пов’язана з врахуванням інтересів інших людей, та наполегливість, для якої характерний захист власних інтересів. Відповідно до моделі виділяються такі способи регулювання конфліктів: конкуренція, пристосування, компроміс, ухилення, співробітництво. Оптимальним варіантом вважається вміння застосовувати всі п’ять стратегій (відповідно до конкретних умов конфліктної ситуації).

Опитувальник складається з 30 пар суджень, тобто кожне містить подвійні висловлювання (А та Б). Слід обрати одне, найбільш відповідне.

Отримані результати співвідносять із ключем, підраховується кількість відповідей за кожною з п’яти стратегій поведінки. Набрані бали за кожною шкалою надають уявлення про наявність домінуючих тенденцій відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

5. *Методика визначення психологічного клімату групи (А.М. Лутошкіна)* [14]. Оцінює психологічний клімат на емоційному рівні, відображає сформовані в колективі взаємини, характер ділового співробітництва, ставлення до значущих явищ життя. Для оцінювання деяких основних проявів психологічного клімату А.М. Лутошкін запропонував карту-схему, де зліва описані якості колективу, що характеризують сприятливий психологічний клімат, а праворуч – якості з вочевидь несприятливим кліматом. Ступінь вираженості тих чи інших якостей можна визначити за допомогою семибальної шкали, розміщеної в центрі (від +3 до -3), де показники +3 і -3 означають, що зазначена якість проявляється завжди, +2 і -2 – у більшості випадків, +1 і -1 – досить часто, а 0 свідчить про відсутність переважання жодної (тобто якості, що розташовані як ліворуч, так і праворуч проявляються однаковою мірою).

Щоб уявити загальну картину психологічного клімату колективу, слід знайти сумарний показник як позитивних, так і негативних балів. Отриманий результат надає умовну характеристику психологічного клімату щодо більшої чи меншої міри сприятливості.

Аналіз інформації, отриманої в результаті проведення експертного психодіагностичного дослідження, дозволяє оптимізувати стан справ щодо питань кадрової політики, системи управління, вдосконалення організаційно-функціонального

впорядкування та прогностичного планування в системі правоохоронних органів. Адже комплектування службових колективів з урахуванням психологічної сумісності становить один зі шляхів, що сприяє підвищенню ефективності діяльності та спільної взаємодії, поліпшенню якості вирішення службових завдань, знижує рівень конфліктності та нормалізує соціально-психологічний клімат у колективі. Враховуючи прикладну значущість і актуальність означеної тематики, видається доцільним її подальше поглиблене вивчення, започаткування системних і комплексних теоретико-практичних розробок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Свенцицкий А.Л.* Психология управления организациями. Санкт-Петербург: СПбГУ, 2009. 222 с.
2. Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие. Москва: Бизнес-школа “Интел-Синтез”. 2008. 400 с.
3. *Челдышова Н.Б.* Шпаргалка по социальной психологии. Москва: Экзамен, 2009. 48 с.
4. *Обозов Н.Н.* Совместимость и срабатываемость людей. Санкт-Петербург: Облик, 2000. 212 с.
5. *Зайцев В.П.* Вариант психологического теста Mini-Mult // Психологический журнал. 1981. № 3. С. 118–123.
6. *Жижин К.С.* Экспресс-диагностика подсознания. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 160 с. (Серия “Психологический практикум”).
7. *Собчик Л.Н.* Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: метод. руководство. Москва: ВНИИТЭМР, 1990. Вып. 3. 48 с. (Серия “Методы психологической диагностики”).
8. Тест Белбина. Диагностика функционально-ролевых позиций. URL: <http://www.hr-portal.ru/tool/test-belbina-diagnostika-funkcionalno-rolevyh-pozitsiy> (дата звернення 12.02.2018).
9. *Самыгин С.И., Столяренко Л.Д.* Психология управления. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. 297 с.
10. Опросник межличностных отношений. URL: http://psylab.info/Опросник_межличностных_отношений (дата звернення 03.02.2018).
11. *Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С.* Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: метод. посіб. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
12. *Малкина-Пых И.Г.* Психосоматика: Справочник практического психолога. Москва: Эксмо, 2005. 992 с.
13. Тест описания поведения Томаса. URL: http://psylab.info/Тест_описания_поведения_Томаса (дата звернення 31.01.2018).
14. *Метляева Т.В.* Технология создания имиджа: учеб. пособие. Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. Владивосток: ВГУЭС, 2015. Модуль 2: Имидж в дискурсе межкультурной коммуникации. 131 с.

REFERENCES

1. *Sventsitsky, A.L.*, 2009, “Psychology of Management Organizations”. St. Petersburg. 222 p.
2. *Roanova, V.A.*, 2008, “Psychology of Management”: Textbook. Moscow. 400 p.
3. *Cheldyshova, N.B.*, 2009, “Crib on Social Psychology”. Moscow. 48 p.
4. *Obozov, N.N.*, 2000, “Compatibility and Workability of People”. St. Petersburg. 212 p.
5. *Zaitsev, V.P.*, 1981, “Variant of the Psychological Test Mini-Mult”, Psychological journal 3, 118–123.
6. *Zhizhin, K.S.*, 2006, “Express Diagnostics of the Subconsciousness”. Rostov-on-Don. 160 p. (Series “Psychological Practical Work”).
7. *Sobchik, L.N.*, 1990, “Diagnosis of Interpersonal Relationships. Modified Version of Interpersonal Diagnosis of T. Leary”: method. guide. Issue 3. Moscow. 48 p. (Series “Methods of Psychological Diagnosis”).
8. The Belbin Test. Diagnostics of Functional and Role Positions. URL: <http://www.hr-portal.ru/tool/test-belbina-diagnostika-funkcionalno-rolevyh-pozitsiy> (application date 12.02.2018).
9. *Samygin, S.I., Stoliarenko, L.D.*, 1997, “Psychology of Management”. Rostov-on-Don. 297 p.
10. Interpersonal Relationship Questionnaire. URL: http://psylab.info/Report_interpersonal_relations (application date 03.02.2018).
11. *Kokun, O.M., Pishko, I.O., Lozinskaya, N.S.*, 2012, “The Collection of Techniques of the Diagnostics of Leader Features of Cadet, Sergeant and Officer Staff”: method. manual. Kiev. 433 p.
12. *Malkina-Pykh, I.G.*, 2005, “Psychosomatics: a Handbook of a Practical Psychologist”. Moscow. 992 p.
13. “Test of the Description of Thomas’s Behavior”. URL: http://psylab.info/Test_descriptions_ (application date 31.01.2018).
14. *Metlyayeva, T.V.*, 2015, “Technology of Creating the Image”: textbook. Vladivostok. 131 p.

UDC 159.98:354.31(477)

L.A. Kyriienko,Leading Researcher of the State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv
ORCID ID 0000-0001-9394-1288**DIAGNOSIS OF PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY
OF THE STAFF OF THE POLICE**

Psychological compatibility, as a feature of interpersonal relationships, is an important component of an effectiveness of the activity, the coordinated and consensual, interaction of team staff. Beginning with the first studies of psychological compatibility (1960's), various aspects of this phenomenon were considered, conditioned on the need of practical queries.

Psychological compatibility should be understood as the mutual acceptance by employees of each other's in the process of communication and joint activities, based on the optimal combination of interpersonal interaction of individual psychological qualities (the similarity of ones and the distinction of others).

Usually three main levels of psychological compatibility (psychophysiological, psychological, social) are distinguished. Among its mechanisms are mentioned: the similarity of properties and qualities, their complementarity, contrast, homeostasis. And when studying the features it should be also taken into account the typology of communicative behavior (leaders, conformists, individualists, collectivists).

An establishment of the fact of availability and measurement of psychological compatibility are possible due to a psychodiagnostic examination by use of test methods.

As the main ones, the following are used: the Mini-Mult questionnaire, the Myers-Briggs typological questionnaire, T. Lyrey's diagnosis of interpersonal relations, the method of distribution of roles in a team (test by R.M. Belbin), the method of studying team cohesion.

As auxiliary ones, the following can be offered: questionnaire for interpersonal relations by V. Shutts, the method of diagnosing leadership abilities (Zharikov-Krushelnytsky), the method "Task-Means-Result" (O. Karmanov), the method of identifying a strategy of behavior in conflict (Thomas-Kilmann), the methodology for determining the group's psychological climate (A.M. Lutoshkin).

In addition, for the determination of psychological compatibility it is highly appropriate, informative and desirable to conduct sociometric studies and situational games.

The results of the expert psychodiagnostic research allow to carry out staffing taking into account psychological compatibility, which will promote the increasement of an efficiency of activity and joint interaction, improvement of a quality of solution of official tasks, as well as reduce of the level of conflict and normalize the socio-psychological climate in the team. And in the end it is an essential aspect of optimizing and improving personnel policy issues, management systems, organizational and functional arrangement and forecasting planning. Taking into account the applied relevance and actuality of the subject, it seems to be advisable for its in-depth study with orientation on system and integrated theoretical and practical developments.

Отримано 13.04.2018