

Як видно з діаграми, у групі студентів переважає нормальний рівень особистісної тривожності (75%), це свідчить про те, що більшість юнаків у певних ситуаціях можуть брати все під контроль і вгамувати перші прояви тривожності.

Отже, в ході нашого дослідження було виявлено, що тривожність є невід'ємною частиною життя студентської молоді. Через надмірні переживання в них можна спостерігати схильність до стресу та соматичних порушень. Тривожність відіграє важливу роль в успішності навчання, адже невпевненість у своїх силах, страх проявити свої можливості, відповідальність, складний графік дня переслідує кожного студента протягом навчання у вищій школі.

#### ***Список використаних джерел***

1. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 13.
2. Українська психологічна термінологія: словник-довідник. За ред. М.-Л. А. Чепи. – К., 2010. – 302 с
3. Прихожан, А. М. Психологія тривожності. – СПб., 2009. – С. 97–103.
4. Вітенко І. С. Психологічні основи лікувально-профілактичної діяльності та підготовки лікаря загальної практики – сімейного лікаря. – Х., 2002. – 392 с.
5. URL: <https://psycabi.net/testy/179-test-na-trevozhnost-spilbergera-khanina-metodika-otsenki-trevozhnosti-ch-d-spilbergera-i-yu-l-khanina>.

***Лисенко Тетяна Володимирівна,***  
курсант ННІ №3 Національної академії  
внутрішніх справ  
*Науковий керівник:* викладач кафедри  
юридичної психології Національної академії  
внутрішніх справ, кандидат юридичних наук  
***Литвин В. В.***

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

З початку реформи правоохоронних органів України достатню увагу приділяють психологічному супроводженню діяльності поліцейських підрозділів. І тому, питання оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах Національної поліції України (далі – НПУ) залишається достатньо актуальним, адже від сприятливого клімату колективу залежатиме успіх професійної діяльності кожного з поліцейських.

Соціально-психологічний клімат (СПК) – якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та

всебічному розвитку особистості в групі [3; с. 155]. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

- довіра та вземовимогливість членів групи один до одного;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.
- високі показники результатів діяльності;
- низька плінність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі [4].

Вивчати СПК у колективах НПУ необхідно за такими показниками: рівень розвитку колективу (становлення, проміжний колектив), його психологічний клімат (напруженість, нейтральність, задоволеність, групова згуртованість); наявність офіційних і неофіційних структур (ступінь збігу офіційних і неофіційних лідерів; відносини між формальними і неформальними лідерами, наявність угруповань навколо своїх лідерів), авторитетність безпосередніх і прямих начальників; домінуючий колективний настрій, емоційний потенціал колективу; ступінь єдності думок із приводу основних питань спільної діяльності та розподілу ролей; наявні міжособистісні конфлікти.

Сутність процесу оптимізації соціально психологічного клімату в колективах НПУ полягає у виборі найефективніших, найкращих форм і методів управління та спільної діяльності, які максимально враховують спрямованість на загальну мету, психологічні особливості працівників поліції та їх колективів, можливості самого керівника тощо. Оскільки завдяки оптимізації СПК в колективах підвищується ефективність та результативність спільної діяльності [2; с. 36].

Щоб стати ефективною, організація повинна діяти оптимально – досягти поставлених цілей і завдань за мінімально можливих витрат ресурсів (часу, грошей і т.п.), або за умови тих самих фінансових і людських ресурсів досягти більшого результату, ніж раніше. Результативність представляє собою ступінь досягнення поставлених цілей і завдань. Щоб стати більш результативною, організація повинна виконати більше завдань, або повніше досягти кінцевого результату, цілей. Вважається, що можливі чотири варіанти балансу результативності й ефективності: а) відсутній наголос як на результативності, так і на ефективності; керівники й працівники мають достатньо ресурсів, але діють без чіткого плану, неоптимально, отже,

ресурси витрачаються марно, результати мінімальні; б) надмірний наголос на результативності (успіх за будь яку ціну) – призводить до того, що організація діє результативно, але неефективно, обмежені ресурси використовуються нерационально, на подальший розвиток їх не вистачає; в) надмірний наголос на ефективності; цей варіант використовують економні керівники, які прагнуть зберегти ресурси організації, намагаються обмежитись моральними стимулами. Внаслідок цього результат часто буває непоганим, але ресурси не використані, люди перевантажені і незадоволені; г) збалансований наголос на результативності і ефективності; керівник за участю підлеглих розробляє і затверджує бюджет ресурсів, використання ресурсів здійснюється гласно, робота виконується ефективно із досягненням цілей [1; с. 87].

Заходи для оптимізації СПК колективу визначаються особливостями індивідуального стилю керівника. Для оптимізації взаємовідносин керівника і колективу наука й практика виробили ряд моральних правил, деякі з них можна віднести до керівника, а інші – до підлеглого.

Серед правил поведінки керівника можна виділити такі:

- навчати підлеглих;
- намагатися вести за собою колектив;
- вимагати;
- «підштовхувати» підлеглих;
- бути скромним в оцінці себе й більш щедрим в оцінці

підлеглих;

- вести просте спілкування;
- бути принциповим.

Серед основних правил поведінки підлеглого називають такі:

- поважати начальника;
- використовувати допустимі правила комунікації;
- бути виконавчим;
- вчасно проявляти ініціативу;
- вміти чітко висловлювати свою думку;
- бути в колективі, але зберігати при цьому свою індивідуальність.

Отже, основними шляхами оптимізації соціально психологічного клімату в колективах працівників поліції визначені: консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації СПК; обґрунтований та раціональний підбір форм та методів психологічного впливу в напрямі оптимізації СПК; системність та комплексність організації роботи з оптимізації СПК.

#### *Список використаних джерел*

1. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.
2. Волошина О.В. Проблеми сучасної психології. Вип. 8. 2010.

3. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. – К., 2000.

4. Соціально-психологічний клімат у колективі – основний резерв зростання ефективності праці URL: <https://www.pfu.gov.ua/ko/31618-sotsialno-psyhologichnyj-klimat-u-kolektyvi-osnovnyj-rezerv-zrostannya-efektyvnosti-pratsi>.

*Лукашенко Марина Юрївна,*

аспірант кафедри юридичної психології  
Національної академії внутрішніх справ

### **ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ – УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ НА СХОДІ УКРАЇНИ**

Служба в лавах батальйону особливого призначення Національної поліції України висуває високі вимоги перед особистістю поліцейського, зокрема, це стосується співробітників спецпідрозділів міністерства внутрішніх справ, які брали участь в операції об'єднаних сил на сході України. На разі, попри різноаспектне вивчення цієї проблеми, у спеціальних дослідженнях недостатньо висвітлено, які зміни відбуваються в психоемоційному стані комбатантів після повернення з зони проведення бойових дій, а також, яким чином ці результати можна використати у системі їх комплексної реабілітації, що обумовило актуальність теми дослідження.

Дослідженням різних аспектів даної проблематики займалися вітчизняні та зарубіжні вчені: Б. Ананьєв, К. Изард, С. Рубінштейн, Д. Александров, Г. Андросюк, Л. Казміренко, В. Медведєв, В. Мицкевіч, Е. Ніконов, А. Лебедєв, О. Калашніков. Аналіз теоретичних джерел засвідчує складність структури емоційних станів, та різноманіття чинників, які зазнає особистість під час перебування в стресогенних та психотравмуючих ситуаціях, одним з яких є перебування в зоні бойових дій.

Для вивчення психологічних особливостей динаміки емоційних станів поліцейських учасників операції об'єднаних сил були використані: 1. Методика «Самооцінка психічного стану: самопочуття, загальна активність, настрої (САН), (В.А. Доскін та ін)»; 2. «Самооцінка станів тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності (адаптований варіант методики Айзенка)» [1, с. 91].

У 2019 р. було проведено дослідження, у якому брали участь 100 осіб батальйону особливого призначення патрульної служби поліції. Особливістю вибірки є те, що в групі респондентів наявні пенсіонери, ветерани органів внутрішніх справ, та особи які приймали участь у миротворчих місіях. Також у склад батальйону увійшли професійні військові та правоохоронці ветерани миротворчих місій з досвідом участі в зарубіжних операціях, вікова категорія яких складає від 25 до 47 років. Тривалість перебування в зоні проведення операції об'єднаних сил різна.