

Другий комплекс спеціалізованих технологічних засобів (методів, правил, узгоджень, та ін.) розробляється для створення психологічних умов активізації творчих процесів і забезпечує інструментально технологічний супровід когнітивного спілкування. Креативні процеси в процесі спільного прийняття рішень та цілепокладання в спільній діяльності не виникають самі по собі, їх необхідно створювати та технологічно забезпечувати. Відповідно, це потребує певних правил для забезпечення легітимізації організаційних домовленостей і прийняття необхідних норм. Але не тільки. Важливою складовою цього процесу є постійна методична допомога, що базується на засобах психологічного супроводу. Такі технології можуть включати психологічну допомогу консультанта-психолога, підготовленого для реалізації функцій креативного модератора. Професійна психологічна допомога дозволяє знайти вірні технологічні рішення, не впливаючи на зміст спільної діяльності, дискусій чи конструювання узгоджень і вирішення мотиваційних конфліктів.

Консультація фахівця-психолога стосується тільки допомоги у творчих регламентаціях і активізації психологічних засобів організації проектного мислення, проектування шляхів накопичення досвіду, побудови рефлексивних кроків узагальнень та досягнення ефективних результатів спільного процесу, кризових питань цілепокладання та організації психологічного супроводу, психологічного забезпечення творчої спільної діяльності та прийняття рішень.

Олена Кудерміна,

професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;

Роман Клименко,

аспірант кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПОЛІГРАФОЛОГІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

В умовах повномасштабного вторгнення на терени нашої держави професійна діяльність працівників Національної поліції набула ще більшого психологічного напруження, порівняно з

періодом до введення воєнного стану. Поліцейські реалізують надважливі для життєдіяльності суспільства функції забезпечення публічної безпеки та порядку, захист прав і свобод людини, а також інтересів держави, протидії злочинності та надання допомоги особам, які її потребують. Водночас звичні для правоохоронця оперативно-службові завдання приходять вирішувати в екстремальних та кризових умовах.

У зазначених психологічно складних умовах реалізації функціональних обов'язків поліцейських для поліграфологів Національної поліції України, окрім притаманних для них напрямів професійної діяльності, актуальними визначаються розслідування воєнних злочинів та злочинів осіб, які усвідомлено співпрацювали з окупаційною цивільною чи військовою владою на шкоду власній країні.

Загалом у правоохоронній діяльності опитування за допомогою поліграфу найбільш затребувані в ситуаціях дефіциту інформації, необхідної для визначення оптимальних напрямків роботи (зокрема, висунення версій під час розслідування злочинів); при отриманні орієнтуючої інформації; повідомленні учасниками процесу взаємовиключних даних; наявності непереконливих протиріч між показаннями учасників процесу та іншими доказами у кримінальній справі [1].

Ефективна реалізація наведеного безпосередньо залежить від психологічних особливостей суб'єкта здійснення опитування за допомогою поліграфу. Однією з провідних конструктив особистості поліграфолога, що зумовлює успішність виконання поставлених перед ним професійних завдань, на наш погляд, є рівень сформованості позитивної професійної мотивації.

Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація – це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей [2].

У межах аналізу професійної діяльності поліграфолога – це зовнішні стимули та внутрішні потреби, прагнення, інтереси та мотиви, що спонукають правоохоронця виконувати функціональні обов'язки на рівні високої ефективності під дією

несприятливого (екстремального, кризового, конфліктного) об'єктивного контуру професійної діяльності.

Можна констатувати, що професійна мотивація піддається впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими. Тому професійна мотивація одночасно є і відносно стійким, і відносно мінливим динамічним утворенням. Залежно від психологічних особливостей особистості і зовнішніх обставин її життєдіяльності професійна мотивація однієї людини може в цілому зберігатися протягом декількох десятиліть, а професійна мотивація іншої людини – повністю зміниться за значно коротший термін [3].

Як зазначають Резвих Є. Булах І., структура мотивації професійної діяльності у дорослому віці містить три складові: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація та зовнішня негативна мотивація. Внутрішня мотивація виникає з потреб людини та пов'язана безпосередньо з процесом і результатом її професійної діяльності. Зовнішня позитивна мотивація містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом професійної діяльності людини. Зовнішня негативна мотивація включає мотиви, що не пов'язані безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але які мають негативне емоційне забарвлення щодо уникнення покарання, критики, осуду тощо. Доведено, що професійна мотивація людини одночасно є відносно стійким, і відносно мінливим динамічним психологічним утворенням. В свою чергу, зміст мотивації професійної діяльності особистості дорослого віку включає в себе: наявність мотиву, акцентування на процесі діяльності, зумовленість дії зовнішніх та внутрішніх чинників [4].

Відповідно до зазначеного, можна стверджувати внутрішня мотивація професійної діяльності поліграфолога породжується в самій свідомості поліцейського самою сутністю правоохоронної діяльності, розумінням її суспільної корисності, важливості для соціуму, задоволенням, що приносить безпосередня робота (процес проведення опитування за допомогою поліграфа та її результат). Внутрішня мотивація поліграфолога виникає з потреб власно самої особистості, необхідності плідно працювати, усвідомлюючи суспільну значущість діяльності поліцейського.

Зовнішня позитивна мотивація в професійній діяльності поліграфолога Національної поліції України визначається загальним контуром реалізації ним функціональних обов'язків.

Ставлення населення до сектору безпеки та до суб'єктів правоохоронної діяльності, рівень соціального захисту з боку держави, можливості кар'єрного зростання, схвалення з боку колег і колективу, тобто ті стимули, заради яких поліграфолог вважає за потрібне прикласти зусилля.

Зовнішня негативна мотивація в професійній діяльності поліграфолога включає ті самі мотиви, непов'язані безпосередньо з процесом і результатом праці, але які мають негативне емоційне забарвлення уникання: покарання, критику, осуд. Висновки поліграфолога можуть кардинально повпливати на хід розслідування кримінальної справи чи не відповідати очікуванням замовника та об'єкта опитування за допомогою поліграфа.

За оптимальних умов спеціаліст поліграфа може проводити не більше двох ОЗП протягом робочого дня. Також в робочому тижні один день може виділятися для роботи з документами, методичною літературою, навчальних ОЗП тощо. У разі невідкладних обставин чи відрядженнях в навантаження можуть бути внесені помірні корективи, узгоджені зі спеціалістом поліграфа, з можливістю його подальшого відновлення. Це сприятиме запобіганню втомі, яка може негативно впливати на точність ОЗП, та психоемоційному вигоранню (професійній деформації) спеціаліста поліграфа [1]. Водночас, на сьогоднішній день реальне навантаження та планування роботи поліграфолога не завжди відповідає вищенаведеним вимогам. Це може виступати елементами зовнішньої негативної мотивації.

Спираючись на класифікацію М. Томчука [5] можна виділити групи мотивів, що можуть стати основою для аналізу професійної мотивації поліграфолога Національної поліції України:

1. Соціальні мотиви – усвідомлення поліцейським суспільної значимості правоохоронної діяльності, соціальної значущості та важливості зусиль особистості;
2. Пізнавальні мотиви – потреби в отриманні знань спеціалізованих знань з психофізіології людини, вмінь та навичок з проведення опитування за допомогою поліграфа;
3. Мотиви самоактуалізації особистості – розвиток та вдосконалення в обраній професії, бачення перспектив вдосконалення професійної майстерності та кар'єрного зростання;

4. Мотиви престижності професії – соціальне відображення важливості професії поліграфолога Національної поліції України в суспільстві в цілому, в найближчому професійному та побутовому контурі;

5. Мотиви-примуси – мотиви негативного характеру, які повинні бути маркерами для внесення коректив у професійну спрямованість поліграфолога, так як можуть призвести до дисфункції професійної діяльності, виникненню професійного стресу та виснаженню.

Мотивація як процес детермінується значною кількістю чинників, що зумовлюються особливостями професійної діяльності конкретного фахівця. Зміни в мотивації можуть мати суттєвий вплив на результативність професійної діяльності. Мотивація особистості до професійної діяльності – це, з одного боку, ієрархія мотивів, а з іншого – процес формування та актуалізації мотивів під впливом потреб, ціннісних орієнтацій і чинників, які активізують та регулюють поведінку особистості фахівця, спрямовують на сумлінне і якісне виконання професійних завдань [3].

Зазначене дозволяє констатувати, що формування професійної мотивації поліграфолога Національної поліції України повинне бути однією з пріоритетних завдань професійно-психологічної підготовки даної категорії фахівців. Врахування об'єктивних та суб'єктивних чинників професійної мотивації, побудова сприятливого зовнішнього контуру здійснення поліграфологом функціональних обов'язків, формування стійкої внутрішньої мотивації – це далеко не вичерпний перелік необхідних елементів ефективної діяльності фахівців, що здійснюють опитування за допомогою поліграфа.

Список використаних джерел:

1. Особливості застосування поліграфа в діяльності органів і підрозділів Національної поліції України : методичні рекомендації / В. Б. Коба, Р. В. Клименко, В. О. Шаповалов та ін. / за заг. ред. канд. юрид. наук В.Б. Коби. Київ : Департамент забезпечення діяльності Голови Національної поліції України, 2024. – 46 с.

2. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського*. Психологічні науки. – 2017. – № 1 (17). – С. 203–206.

3. Іванова, Н. (2016). Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 1, 21–24.

4. Резвих Є. Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис НПУ імені М П Драгоманова Серія 12 Психологічні науки 12.2022.17(62). 9–12 с.

5. Томчук М. І., Шевченко В. В. Психологічні основи військово-патріотичного виховання учнів. Монографія. Миколаїв, видавничий відділ МФ НаУ-КМА, 1999. 122 с.

Вікторія Мазур,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

МЕДІАЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ЯК СПОСІБ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

До нещодавнього інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення спорів в Україні був не досить відомим та застосовним. Але з прийняттям Закону України «Про медіацію» з'явився новий, офіційний, альтернативний, і як показує практика, дієвий вид та спосіб врегулювання спорів на правовій ниві.

Відповідно до п. 4 ст. 1 Закону України «Про медіацію» медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. На даний час часто виникають конфлікти і у професійній діяльності, на підприємствах, установах та організаціях. Тому не виключенням стало застосування та врегулювання спорів, які виникли, а також їх запобіганню у сфері трудових правовідносин шляхом медіації. Відповідно до ст. 222-1 Кодексу законів про працю України передбачається врегулювання трудових спорів шляхом медіації [2]. Зі змісту статті випливає, що медіація проводиться до звернення розгляду спірного питання в комісії по трудових спорах (КТС) та судом. Щоб застосувати медіацію необхідно укласти відповідний письмовий договір, а за результатами проведення медіації