

Поліна Зінченко,

здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
експертно-криміналістичного
інституту Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри юридичної
психології Національної академії
внутрішніх справ, доктор
філософії в галузі педагогіки

Тетяна Сняткова

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ В КОМУНІКАЦІЇ МІЖ КЕРІВНИКОМ І ПІДЛЕГЛИМИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

В умовах реформування Національної поліції України та посилення орієнтації на європейські стандарти управління, зростає значення не лише адміністративних, а й психологічних аспектів керівної діяльності. Професійна комунікація у сфері правоохоронної діяльності виступає основою ефективного управління, командної взаємодії та прийняття рішень у кризових ситуаціях. Особливого значення вона набуває у вертикальній структурі взаємодії між керівником і підлеглими, де будь-яке непорозуміння чи психоемоційні бар'єри можуть мати серйозні наслідки як для службової дисципліни, так і для загального іміджу поліції в суспільстві.

Комунікативні бар'єри між керівником та підлеглим здатні суттєво впливати на морально-психологічний клімат у підрозділі, ефективність виконання завдань, рівень стресу та емоційного вигорання. Вивчення психологічних бар'єрів у цій взаємодії дозволяє глибше зрозуміти механізми міжособистісного впливу, підвищити якість службової взаємодії та запобігти деструктивним явищам у колективі.

У науковій літературі комунікація в управлінських структурах розглядається переважно в контексті загальної організаційної психології. Значний внесок у розробку теми внесли такі українські дослідники, як Л. Карамушка, яка акцентує увагу на емоційних бар'єрах у діловому спілкуванні та їх впливі на професійну ефективність у силових структурах [2].

Н. Хміль підкреслює, що управлінська комунікація в поліції є глибоко ієрархізованою, і саме це часто породжує відчуження та нерозуміння [6]. За словами І. Синельникової, однією з основних проблем сучасної управлінської комунікації в органах правопорядку є відсутність емоційного контакту, що призводить до формування формального підходу до виконання службових обов'язків [4].

Деякі автори, як-от О. Ковальова, звертають увагу на специфіку психологічного клімату в поліцейських колективах, де професійна субординація часто витісняє щирість та відкритість [3, с. 222]. У свою чергу, М. Козяр визначає психологічні бар'єри не лише як зовнішні прояви конфліктів, а як внутрішні механізми захисту особистості, що виникають у процесі професійної адаптації [1, с. 248].

У комунікативному процесі необхідно обов'язково пам'ятати про комунікативні бар'єри, тобто про перешкоди на шляху до адекватної передачі інформації між партнерами по спілкуванню [6, с. 155].

Комунікативна взаємодія між керівником та підлеглими в поліції – це не просто обмін інформацією, а насамперед процес впливу, який формується через систему цінностей, уявлень, ролей та очікувань. Будь-яке порушення цього процесу, навіть незначне, може спричинити появу психологічних бар'єрів – невидиму, але відчутну перешкоду у взаєморозумінні.

Причинами цих бар'єрів можуть бути як індивідуально-психологічні особливості сторін, відсутність мотивації до взаємодії, так і зовнішні чинники – організаційна культура, стиль управління, рівень довіри та психологічна безпека у підрозділі.

Ці фактори можуть діяти як окремо, так і в комбінації, створюючи перешкоди для ефективного обміну інформацією та побудови взаєморозуміння.

Психологічний бар'єр формується на підставі попереднього досвіду як негативна установка розбіжність інтересів партнерів по спілкуванню тощо Найтиповішими психологічними бар'єрами є поганий контакт та негативна установка на співрозмовника [7, с. 57]

Особливим аспектом в професійній діяльності поліцейських є комунікативна взаємодія між керівником та підлеглими.

Згідно з дослідженням І. Синельникової, керівники часто схильні до директивного стилю спілкування, що формує у підлеглих почуття тривоги, недовіри та небажання відкрито висловлювати свою думку. У таких умовах підлеглі сприймають комунікацію як односторонній тиск, що унеможливорює зворотній зв'язок. Знижується не лише ефективність командної роботи, а й мотивація працівників до професійного зростання [4, с. 35].

З іншого боку, у підлеглих можуть виникати внутрішні психологічні блоки, пов'язані з острахом перед оцінюванням, критикою, або сумнівами щодо адекватності керівника. Як наслідок – ухилення від ініціативи, уникання відповідальності, адаптивне мовчання або формальна згода при внутрішньому незадоволенні.

Дані соціально-психологічного опитування, проведеного серед поліцейських різних підрозділів Нацполіції України, свідчать про високий рівень напруги у комунікації з керівництвом. Узагальнені результати дослідження впливу стилю управління на суб'єктивне сприйняття психологічних бар'єрів у взаємодії висвітлені в табл. 1.

Таблиця 1

Вплив стилю керівництва на наявність психологічних бар'єрів у спілкуванні (опитування працівників поліції)

Стиль управління	Частка респондентів, які відчують бар'єри (%)
Авторитарний	82%
Демократичний	24%
Ліберальний	48%

Отримані дані засвідчують, що найвищий рівень комунікаційного напруження фіксується при авторитарному стилі керівництва, тоді як демократичний стиль сприяє значно відкритішому спілкуванню.

Ще один аспект, який не можна ігнорувати, – це мовчазні бар'єри. Як зазначає Карамушка у підлеглих часто формується «психологічна стіна», коли навіть за наявності професійної компетентності, вони уникають висловлення думки або

ініціативи через страх бути неправильно зрозумілим або викликаним «на килим». Це особливо характерно для молодших працівників, які щойно пройшли базову підготовку [2, с. 276].

Інформаційна асиметрія також стає суттєвим бар'єром: підлеглі нерідко не володіють повною картиною ситуації, внаслідок чого будь-яке розпорядження сприймається фрагментарно або викликає внутрішній спротив. Основні типи психологічних бар'єрів, зафіксованих у межах дослідження висвітлені в табл. 2.

Таблиця 2

Найпоширеніші психологічні бар'єри в комунікації між керівником та підлеглим

Тип бар'єру	Прояв у професійній діяльності
Емоційний бар'єр	Відмова від обговорення питань, емоційне замикання
Інформаційний бар'єр	Непорозуміння суті завдання, викривлення змісту
Статусний бар'єр	Переоцінка повноважень керівника, знецінення себе
Мотиваційний бар'єр	Відсутність внутрішньої зацікавленості

Зазначені бар'єри, у своїй сукупності, формують атмосферу напруженості та дистанційності, що суперечить ефективній командній роботі.

Таким чином, комунікація між керівником і підлеглими в структурі Національної поліції має не лише адміністративне, а й глибоко психологічне підґрунтя. Психологічні бар'єри, що виникають у процесі такої взаємодії, істотно впливають на якість управлінських рішень, міжособистісні стосунки та загальний клімат у колективі. Найбільш значущими чинниками є стиль керівництва, емоційна відкритість, наявність довіри, а також здатність керівника забезпечити не лише формальний, а й психологічно безпечний простір для взаємодії. Подолання психологічних бар'єрів можливе за умов усвідомленої роботи над комунікативною культурою, розвитку емоційного інтелекту як керівника, так і підлеглого, впровадження принципів психологічного супроводу в службу підготовку.

Список використаних джерел

1. Козяр, М. І. Психологія професійної адаптації в правоохоронних органах. Львів: ЛьвДУВС, 2021. 248 с.
2. Карамушка, Л. М. Психологія професійної взаємодії в органах внутрішніх справ. Київ.: Ін Юре, 2020. 276 с.
3. Ковальова, О. В. Психологічна безпека в колективах силових структур: монографія. Харків: ХНУВС, 2019. 222 с.
4. Синельникова, І. Б. Комунікативна ефективність у структурі професійної діяльності поліцейських. // Психологія і суспільство. 2022. №1. С. 35–41.
5. Хміль, Н. І. Психологічні основи управління в органах правопорядку. Київ.: Академія управління МВС, 2021. 319 с.
6. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навч. посіб. / І. В. Жданова, П. В. Макаренко, Н. Е. Мілорадова та інші ; за заг. ред. І. В. Жданової ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2014. 516 с.
7. Кайдалова Л. Г., Пляка Л. В. Психологія спілкування навчальний посібник. Харків. НФаУ. 2011. 132 с

Олена Калінюк,

здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
інституту права та психології
Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник:

старший викладач кафедри
психології навчально-наукового
інституту права та психології
Національної академії внутрішніх
справ **Оксана Христюк**

ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДИХ ПІДПРИЄМЦІВ: ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

В умовах євроінтеграційних прагнень України, формування високого рівня правової культури серед молодих підприємців набуває не просто юридичного чи економічного, а й глибокого психологічного значення. З психологічної точки зору, становлення правової культури молодого підприємця є