

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БІЛЕВИЧ НАТАЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 159:351.741:342.726

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ
УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

053 – Психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Н. О. Білевич**

Науковий консультант: **Романенко Оксана Вікторівна,**

доктор психологічних наук, професор.

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Білевич Н.О. – Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія». - Національна академія внутрішніх справ. Київ. 2021.

Дисертаційне дослідження присвячено вивченню психологічних та організаційно-правових засад успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських; визначенню чинників, які впливають на зовнішньопрофесійну (досягнення значущих здобутків у різних сферах професійної діяльності) та внутрішньопрофесійну (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей) успішність жінок-поліцейських Національної поліції України; надано пропозиції щодо забезпечення умов ефективної службової діяльності та ступеня реалізації особистісного потенціалу.

Визначено, що самореалізація, як системне психологічне утворення, містить у своїй структурі декілька підсистем, що являють собою сукупність спонук до активності суб'єкта лише при досягненні ним певного рівня розвитку особистості. Вибір напрямку самореалізації здійснюється на основі самопізнання та самовизначення суб'єкта. Спонуки до самореалізації виникають у людини в процесі успішного проходження криз особистісного розвитку.

При дослідженні соціально-психологічних чинників самореалізації встановлено, що вони можуть сприяти розвитку міжгрупової дискримінації лише за певних умов. Засобом профілактики цього явища виступає спільна діяльність на рівні малих груп, що сприяє оптимізації професійної діяльності поліцейських при виконанні ними службових обов'язків та вирішенню питань професійної взаємодії між представниками різних гендерних груп.

Доведено, що при оцінці успішності професійної діяльності жінок-поліцейських НПУ необхідно враховувати такі чинники:

– ефективність професійної діяльності – суб’єктивні оцінки керівників структурних підрозділів щодо їхньої взаємодії з колегами по роботі, виконання поставлених завдань;

– задоволеність професійною діяльністю, що складається з наявних у співробітниць уявлень про результативність своєї діяльності, ефективності взаємодії з колегами, а також отриманої підтримки з боку близького оточення (родини, партнера).

Виконання завдань емпіричної частини дослідження дало змогу зіставити суб’єктивну оцінку респондентками особистісних та соціально-психологічних чинників, які сприяють досягненню успіху в професійній діяльності, з об’єктивною оцінкою організаційно-правових умов та засобів активізації цього процесу на сучасному етапі реформування правоохоронних органів в Україні.

В якості методологічної основи дослідження покладено комплексний підхід до вивчення особистості жінок-поліцейських НПУ на етапі професійного становлення, що полягає у встановленні особливостей сприйняття ними колег та керівництва у процесі професійної діяльності, характеру відносин із близьким оточенням в особистому житті, а також динаміки досягнення успіху в професійній самореалізації в залежності від організаційно-правових чинників.

Наведені в роботі показники дозволяють зробити висновок, що на сьогодні більшість співробітниць Національної поліції України – це молоді жінки у віці до 35 років (58%), які мають стаж служби не більше 10 років (75%), основна частина з яких є мешканками міст та обласних центрів (85%), тобто переважна більшість жінок-поліцейських проходять службу в Національній поліції України майже від дня її заснування.

На основі аналізу емпіричних даних визначено, що переважна більшість жінок-поліцейських мають середній або нижче середнього рівня

задоволеності реалізації власного потенціалу практично за всіма показниками, а саме: 1) особистісні чинники успішної самореалізації (потреба в досягненні успіху; реалізація потреби в саморозвитку; рівень загальної задоволеності професійною діяльністю); 2) соціально-психологічні чинники (характер взаємин з колегами та керівництвом; рівень загальної задоволеності організацією робочого процесу); 3) соціально-психологічні чинники (характер взаємин з рідними та близькими людьми; наявність рольового конфлікту «сім'я-робота»).

Вивчено гендерні особливості самореалізації в професійній діяльності жінок-працівників НПУ, що дало змогу констатувати низькі показники в усіх вікових групах за всіма параметрами дослідження. Це обумовило необхідність визначення наукових засад вирішення проблеми самореалізації в професійній діяльності жінок-поліцейських, що можна розглядати як внутрішню умову профілактики професійної деформації.

На підставі отриманих даних розроблена програма, спрямована на підвищення у співробітниць Національної поліції України потреби в досягненні успіху в професійній сфері та реалізації потреб у саморозвитку. Вона включає психологічний супровід професійної діяльності жінок-поліцейських на різних етапах їхньої професійної діяльності, а саме:

- супровід професійної адаптації та професійної ідентифікації під час входу в професію молодих фахівців;

- супровід професійної адаптації та професійної ідентифікації під час зміни напрямку професійної діяльності жінками-поліцейськими або зміни місця проходження служби;

- супровід професійної адаптації та професійної ідентифікації під час повернення жінок-поліцейських до виконання службових обов'язків після відпустки по догляду за дитиною;

- психологічна підтримка та профілактика негативних явищ під час нормативних криз, пов'язаних із розвитком особистості, сім'ї та професійного становлення;

– психопрофілактика та психокорекція професійних деструкцій та деформацій.

Психологічний супровід професійної діяльності жінок Національній поліції України має здійснюватися з орієнтацією на вирішення індивідуально-особистісних проблем та підтримку особистості фахівця на всіх етапах професійного самовизначення.

Ключові слова: самореалізація, професійна діяльність; професійна самореалізація; тип кар'єри; нормативні кризові періоди; рольовий конфлікт; психологічний супровід.

SUMMARY

Bilevich N.O. – Psychological and organizational and legal principles of successful self-realization in the professional activities of women police officers of the National Police of Ukraine. – Manuscript.

The dissertation is to obtain a scientific degree of Doctor of Philosophy, the specialty reference number and title: 053 – Psychology. Ministry of Internal Affairs of Ukraine. National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2021.

The dissertation research is devoted to the research of psychological and organizational-legal bases of successful self-realization in professional activity of women-policemen; identification of factors influencing the external professional (achievement of significant achievements in various aspects of professional activity) and internal professional (professional self-improvement aimed at improving professional competence and development of professionally important qualities) success of women police officers of the National Police of Ukraine; suggestions were given to increase the dynamics of development and achieve success in professional self-realization, personal (internal) potential and the degree of realization of individual capabilities of women police NPU.

It is determined that self-realization as a systemic psychological formation contains in its structure several subsystems, which are a set of motivations for self-realization in the direction of a certain content and subsequent self-regulation of the subject of self-realization, which reveals the mechanism of self-realization. Self-realization is realized as supra-situational (non-adaptive) activity only when it reaches a certain level of development of personality (individuality). The choice of the direction of self-realization is made on the basis of self-knowledge and self-determination of the subject. Incentives for self-realization arise in a person in the process of passing the crises of development of his personality, provided the successful outcome of these crises.

The problems of intergroup relations have been studied, and it is possible to state the fact that social relations can promote the development of intergroup

discrimination only under certain conditions. A means of preventing this phenomenon is joint activities at the level of small groups, which will help optimize the professional activities of police officers in the performance of their duties and address issues of interpersonal relations between members of different gender groups.

It is established that when assessing the success of the professional activity of women police officers of the NPU it is necessary to take into account both efficiency and satisfaction with professional activity:

- efficiency of professional activity – subjective assessments of heads of structural divisions about their interaction with colleagues on work, performance of the set tasks;

- satisfaction with professional activities consists of comparing the existing ideas of employees about the effectiveness of their activities, the effectiveness of interaction with colleagues, as well as the support received from the immediate environment (family, partner).

The tasks of the experimental part of the study revealed a subjective assessment of respondents personal and socio-psychological factors that contribute to success in professional activities, as well as provide an objective assessment of organizational and legal conditions and means of intensifying this process at the present stage of law enforcement reform. Ukraine. The methodological basis is a systematic approach to studying the personality of women NPU police officers during their professional development, the peculiarities of perception in the process of professional activity of colleagues and management, the nature of relationships with loved ones in personal life, and the dynamics of their success in professional self-realization legal factors.

The indicators presented in the paper allow us to conclude that today the majority of the National Police of Ukraine are young women under the age of 35 (58%), who have more than 10 years of service (75%), most of whom are city dwellers and regional centers (85%), ie the vast majority of women police officers have served in the National Police of Ukraine almost since its inception.

The vast majority of female NPU employees on almost all indicators: 1) personal factors of successful self-realization (diagnosis of the need to succeed; diagnosis of the realization of needs for self-development; diagnosis of general satisfaction with professional activities); 2) socio-psychological factors (relationships in the team: diagnosis of relationships with colleagues; diagnosis of relationships with management; diagnosis of overall satisfaction with the organization of the work process); 3) socio-psychological factors (relationships with family and friends: diagnosis of family adaptation and cohesion; diagnosis of role conflict «family-work») have an average or below average level of satisfaction with the realization of their own potential.

Gender peculiarities of self-realization in professional activity of women NPU employees were studied, which allowed to state generally low indicators in all groups of factors studied by us. In this regard, the problem of self-realization in the professional activities of women police officers, namely the development of their social and individual competence, the maximum possible use of their potential, becomes especially important due to changes in their personality under the influence of professional activities. Also, the issues of developing the need for their professional growth and public recognition are relevant. After all, successful self-realization in the professional activity of women NPU police officers can be considered as an internal condition for the prevention of professional deformity.

Based on the obtained data, a program was developed aimed at increasing the need for female employees of the National Police of Ukraine to succeed in the professional sphere and to realize the needs for self-development. Psychological support of professional activity of women police officers, based on the tasks facing the police psychologist in the performance of their functions, should be considered as one of the areas of his work, which has a certain field of activity and a certain content, namely:

- support of professional adaptation and professional identification when entering the profession of young professionals;

- support of professional adaptation and professional identification when changing the direction of professional activity by women police officers or changing the place of service;

- support of professional adaptation and professional identification during the return of women police officers to duty after childcare leave;

- psychological support and prevention of negative phenomena during regulatory crises related to the development of personality, family and professional development;

- psychoprophylaxis and psychocorrection of professional destructions and deformations.

The need for psychological support of women's professional activity in the National Police of Ukraine should be aimed at solving individual and personal problems and supporting the personality of the specialist at all stages of professional self-determination.

Key words: self-realization, professional activity; professional self-realization; career type; regulatory crisis periods; role conflict; psychological support.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Білевич Н.О. Актуальні тенденції професійної кар'єри жінок-поліцейських в Україні. *Юридична психологія: наук. журн.* [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 1 (22). С.122-133.

2. Білевич Н.О. Роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія: наук. журн.* [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 2 (23). С.156-170.

3. Білевич Н.О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. №1. С. 89-95.

4. Білевич Н.О. Поєднання кар'єри з сімейним життям як чинник успішної самореалізації жінок-поліцейських в Україні. *KELM*. 2020. № 5 (33) (Республіка Польща). С. 64-69.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Білевич Н.О. Гендерні аспекти професійної діяльності жінок-поліцейських органах Національної поліції України. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених: матеріали науково-практичної конференції ХНУВС* (м. Харків, 17 травня 2018 р.). С. 29-34.

6. Білевич Н.О. Актуальні завдання психологічної служби Національної поліції України з урахуванням сучасних європейських тенденцій. *Психологічні чинники забезпечення ефективності діяльності Національної поліції України: матеріали Круглого столу Кафедри юридичної психології та Наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення ННІЗДН* (м. Київ, 14 травня 2018 р.).

7. Білевич Н.О. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Форум «Гендерна політика МВС: рівні можливості кожному»: за ініціативи МВС України, за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні та за участі ГО «Українська асоціація представниць правоохоронних органів»* (м. Київ, 09 жовтня 2018 року).

8. Білевич Н.О. Реформування державної кадрової політики з урахуванням запровадження гендерного підходу в професійній діяльності. *«Дев'ять Сіверянські соціально-психологічні читання»: матеріали Міжнародної наукової конференції* (м. Чернігів, 30 листопада 2018 р.). С.10-15.

9. Білевич Н.О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських. *«Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 05 квітня 2019 р.). С. 229-233.*

10. Білевич Н.О. Актуальні проблеми запровадження гендерного підходу в реформі кадрової політики органів системи МВС. *«Реформування національної безпеки: історія, сучасність, перспективи»: матеріали III підсумковій науково-практичній конференції (м. Київ, 16 травня 2019 р.). С.33-36.*

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	
1.1. Проблема феномену самореалізації у психологічній науці.....	26
1.2. Гендерні особливості професійної самореалізації.....	35
1.3. Закордонний та вітчизняний досвід проходження жінками служби в поліції: проблеми та перспективи.....	57
Висновки до розділу 1.....	67
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЧИННИКІВ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження	70
2.2. Особистісні та соціально-психологічні чинники успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України.....	79
2.3. Організаційно-правові чинники успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України.....	103
Висновки до розділу 2.....	127
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	
3.1. Система критеріїв успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України.....	129

	13
3.2. Програма розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських	137
3.3. Роль інституту наставництва в успішній професійній самореалізації жінок-поліцейських	156
Висновки до розділу 3.....	168
ВИСНОВКИ.....	170
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	172
ДОДАТКИ.....	195

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТО/ООС – Антитерористична операція/Операція Об'єднаних сил

ЗВО – заклади вищої освіти

ЄС – Європейський Союз

КМУ – Кабінет Міністрів України

МВС – Міністерство внутрішніх справ

МАЖП – Міжнародна асоціація жінок поліцейських

НАВС – Національна академія внутрішніх справ

НАТО – Організація Північноатлантичного договору

НПУ – Національна поліція України

НУО – неурядова організація

ОБСЄ – Організація з безпеки і співробітництва в Європі

ОВС – органи внутрішніх справ

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ООН Жінки – Структура Організації Об'єднаних Націй з питань

гендерної рівності та розширення прав і можливостей

жінок, провідний орган, що координує роботу системи

РРБ ООН 1325 – Резолюція Ради Безпеки ООН 1325

СБО – Сектор безпеки і оборони

США – Сполучені штати Америки

УАППО – Українська асоціація представниць правоохоронних органів

GEC Gender Equality Commission –

Комісія гендерної рівності Ради Європи

EIGE European Institute for Gender Equality –

Європейський інститут гендерної рівності

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Однією з фундаментальних ознак цивілізованої держави є правова захищеність особи. У зв'язку з цим у сучасних умовах буття постійно зростають вимоги, що висуваються суспільством до професійної діяльності поліцейських. Вони належать до представників влади, посадових осіб, які наділені відповідними повноваженнями щодо захисту інтересів держави та суспільства. Їхня професійна діяльність стосується безпосередніх прав громадян і часто визначає долю людей, їх життя, здоров'я, благополуччя. Саме тому фахівець має відповідати вимогам професії та високим нормам особистісного розвитку. Різні аспекти проблеми вивчення особистості правоохоронця, як сукупності професійно значущих якостей, висвітлені в філософській, правовій, соціологічній та психологічній літературі (В. Андросюк, В. Бедь, Ю. Бойко, В. Васильєв, М. Дячок, М. Костицький, В. Медведєв, В. Синьов, С. Яковенко та ін.). Визначення передумов успішної самореалізації особистості поліцейського, чинників її самовдосконалення є актуальним завданням психологічної теорії та практики.

В сучасних умовах актуальність цієї проблеми набуває особливого загострення. Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови всіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних засадах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема, й за ознакою гендеру. У цьому руслі витримана державна політика країн Європейського Союзу, які проголосили одним із основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстрімінгу («gender mainstreaming policy»), як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (Рада Європи “Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 роки” / Council of Europe “Gender Equality Strategy, 2018-2023”). Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку української

держави особливої значущості набуває впровадження в усі сфери життя принципів гендерної рівності. У зв'язку з цим важливим запитом для наукових досліджень в галузі юридичної психології постає вивчення професійної самореалізації жінок-поліцейських.

Проблема досягнення успіху в самореалізації особистості є однією з найскладніших, і тому недостатньо вивчених у психології. Феномени самотворення, самоактуалізації, самовдосконалення особистості належать до складних психолого-філософських категорій. Саме через такі процеси людини реалізуються її можливості бути собою, зберігати свою ідентичність, автентичність, пізнавати себе та успішно самореалізовуватися.

Проблема самореалізації в професійній діяльності особистості на сучасному етапі розвитку суспільства особливо загострилася. Проблематика особистісної самореалізації все більше привертає до себе увагу дослідників, що визначається, по-перше, значимістю самореалізації як культурної детермінанти поведінки людини в сучасному суспільстві, по-друге, збільшеними можливостями науки, здатної на новому рівні вирішувати проблеми найвищої складності. До їх числа відноситься проблема самореалізації особистості. У вітчизняній науці вона висвітлюється у працях Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва, Б. Ломова. Нові теоретичні позиції визначені в роботах Л. Коростильової, Є. Галажінського та ін. У галузі професійної психології це потребує визначення наукових засад успішної самореалізації, зокрема, вивчення особистості жінок, які успішно самореалізуються в професійній діяльності.

Соціально-економічні перетворення, які відбуваються у суспільстві, постійно змінюють вимоги до особистості сучасного фахівця. Все більшого значення для нього набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності. Окрім професійних знань, вмінь та навичок, фахівці повинні мати ще й спеціальні здібності, вміння та особистісні властивості, які забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки,

креативність у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації і професійного досвіду. Особливо важливим є набуття здатності до прийняття адекватних рішень в «нестандартних» ситуаціях, в умовах дефіциту часу, навичок оптимальної взаємодії з учасниками процесу у спільній професійній діяльності.

Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер діяльності людини. Одним із ключових понять є самореалізація в професійній діяльності, що включає задоволеність нею і успішність в ній. Необхідно відзначити, що саме представниці «слабкої» статі частіше зазнають труднощів як у виборі майбутньої професії, так і в процесі самореалізації в ній, оскільки досі існують стереотипи про існування «суто чоловічих та «суто жіночих» професій, а також про неможливість жінки поєднувати успіхи і досягнення у професійній діяльності з благополучним шлюбом і повноцінною сім'єю. Попри бажання багатьох сучасних жінок не поступатися чоловікам та бути реалізованими в складних, традиційно «чоловічих» видах професійної діяльності, це вдається лише невеликій кількості з них. У зв'язку з цим є актуальною проблема виявлення психологічних особливостей особистості жінок, які успішно самореалізуються у професійній діяльності в органах Національної поліції.

Особистісна самореалізація визначається як свідомий саморозвиток людини, в процесі якого розкриваються її потенційні можливості у різних життєвих сферах, результатом чого є постійне досягнення особистісно та соціально значущих ефектів, формування власного «простору життя», «досягнення щастя», відчуття «повноти життя». Професійна самореалізація – одна із найважливіших форм життєвої самореалізації, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією.

Міністерство внутрішніх справ України є одним із основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні, про що свідчать стратегічні напрями його розвитку. Необхідність залучення жінок до роботи в органах НПУ

зумовлена необхідністю вирішення таких актуальних проблем, як ефективна організація боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх, попередження злочинів, скоєних на побутовому ґрунті. Крім того, збільшення прийому жінок до поліції на практиці розширює соціальну базу формування персонального складу НПУ України. З іншого боку, розширення прийому жінок на службу може спричинити в найближчому майбутньому необхідність перегляду деяких принципових моментів, які стосуються проходження служби, зокрема, тактики використання сил і засобів поліції.

На думку європейських поліцейських, служба жінки в поліції є результативною. Жінки більш комунікабельні при врегулюванні сімейних конфліктів, з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Жінки набагато краще складають іспити й засвоюють матеріал у ході навчання. Поліцейських-жінок не залучають до проведення окремих спецоперацій (з агресивними демонстрантами, при звільненні заручників, роботи у спецпідрозділах), але в основному при підготовці жінки-поліцейські та чоловіки проходять однаковий курс навчання і до оцінки їх знань, навичок та якостей застосовуються однакові критерії.

Історико-правовий екскурс свідчить про те, що вивченням питання гендерної політики у правозахисній діяльності в Україні займаються такі провідні науковці, як: О. Бандурка, В. Барко, А. Блага, М. Буроменський, В. Іващенко, Д. Кобзін, К. Левченко, О. Литвак, О. Мартиненко, Т. Мельник, В. Москаленко, В. Романова, О. Руднева, І. Трубавіна, В. Тюріна, Р. Шейко; проблем стосовно прав жінок у запобіганні гендерному насильству: В. Венедиктов, Ф. Думко, Т. Денисова, В. Куц, Я. Лизогуб, Ю. Римаренко; гендерних особливостей при підготовці фахівців у вищих закладах освіти системи МВС України: В. Архипов, О. Лавріненко, Л. Мороз, М. Новикова, В. Пугач, В. Чуб; роботи з персоналом ОВС: М. Іншин, В. Криволапчук, І. Синявська, М. Ануфрієв; сучасних підходів зарубіжних країн до розв'язань питань гендерної політики: О. Балакірєва, Н. Грицак, А. Губанів, Л. Кобилянська, Н. Лавріненко, Н. Матюхіна, Т. Мельнік, Л. Смоляр,

Л. Чуйко, Ю. Якубова; гендерними особливостями злочинності: М. Арсеньєва, І. Дунаєва, В. Меркулова, В. Петков та інші.

Ці дослідження мають важливе наукове та практичне значення, сприяють подальшому вдосконаленню законодавства, а також правозастосовчій практиці у сфері гендерної політики виконавчих органів. Але попри чисельні розробки, на монографічному рівні на разі відсутні роботи, присвячені комплексному правовому дослідженню проблем становлення та розвитку гендерної рівності в поліції або діяльності в напрямі впровадження гендерного паритету в політику МВС України. Тому вибір теми дисертаційного дослідження обумовлений актуальністю проблеми та необхідністю систематизованих узагальнень теоретичного та емпіричного матеріалу з урахуванням запитів практики.

Таким чином, актуальність дисертаційного дослідження «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України» обумовлена протиріччям:

- між недостатньою розробленістю в психології проблеми самореалізації жінок у професійній діяльності та вимогами суспільства до особистості професійно успішної жінки в сучасних соціокультурних умовах;
- між гостротою проблеми вибору жінками майбутньої професії, пов'язаних зі зміною ринку праці та відсутністю вивчення психологічних умов, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності жінок у професіях, які традиційно вважалися «суто чоловічими».

Дані протиріччя актуалізують проблему дослідження психологічних особливостей особистості жінок, які успішно самореалізуються в професійній діяльності.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є теоретично вивчити та емпірично дослідити особливості зв'язку психологічних та організаційно-правових чинників у професійній діяльності жінок-поліцейських як умови їхньої успішної самореалізації.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань:

- на основі теоретичного аналізу наукових праць визначити сутність феномену самореалізації особистості, його структуру та функції;
- вивчити стан дослідження проблеми самореалізації жінок-поліцейських у професійній діяльності;
- описати соціально-демографічні характеристики жінок-поліцейських Національної поліції України;
- емпірично дослідити чинники самореалізації жінок-поліцейських у професійній діяльності;
- виявити рівень задоволеності працею жінок-поліцейських у професійній діяльності як критерія успішної самореалізації;
- визначити психологічні ресурси успішної самореалізації особистості жінок-поліцейських у професійній діяльності, встановити умови та засоби активізації цього процесу.

Об'єкт дослідження – самореалізація особистості в професійній діяльності поліцейських.

Предмет дослідження – психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських.

Гіпотеза дослідження. Теоретичний аналіз проблеми дав змогу констатувати, що професійна самореалізація може вважатись успішною, якщо вона відбувається у двох взаємопов'язаних формах:

- 1) зовнішньо-професійній (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);
- 2) внутрішньо-професійній (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей особистості).

Динаміка розвитку та досягнення успіху в професійній самореалізації залежить від особистісного (внутрішнього) потенціалу та ступеня реалізації індивідуальних можливостей. В свою чергу, ступінь реалізації

індивідуальних можливостей заходиться у прямій залежності від зовнішніх чинників професійної самореалізації.

Теоретико-методологічною основою дослідження обрано: загальнопсихологічну теорію діяльності (О. Асмолов, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн та ін.), в якій визначається провідна діяльність як основа і рушійна сила розвитку психіки в онтогенезі); уявлення вітчизняних психологів про розвиток особистості як результату взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників (К. Абульханова-Славська, Л. Коростильова, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Максименко, С. Рубінштейн та ін.), згідно з якими процес самореалізації особистості відбувається під впливом біологічних та соціальних чинників, в діяльності та визначається результатами діяльності); концепції А. Маслоу, А. Адлера, К. Роджерса, К. Юнга, Е. Шостром, В. Франкла, присвячені самоактуалізації особистості; розробки в галузі психології праці та професійної діяльності (І. Болотнікова, С. Болтівець, М. Войтович, В. Гомонюк, В. Горбачов, Г. Гуменюк, І. Дарда, Г. Дзвоник, Т. Завадська, В. Клименко, Є. Климов, О. Кокун, О. Корніяка, Т. Кружева, А. Маркова, Л. Мітіна, Н. Панасенко, Т. Савченко, Ю. Серьогін, Н. Пряжников та ін.); дослідження аспектів професійної діяльності поліцейських, в тому числі гендерних (В. Андросюк, В. Барко, В. В. Бедь, В. Д. Берназ, О. Губарева, Л. Гуменюк, С. Делікатний, С. Занюк, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, В. Кириченко, О. Колесниченко, М. В. Костицький, В. Криволапчук, О. Кудерміна, І. Охріменко, Л. Шелег, Г. Юхновець та ін.).

Мета та завдання дисертаційної праці зумовлюють використання відповідних **методів дослідження**: *теоретичні* – аналіз, узагальнення та систематизація наукових даних, пов'язаних із проблемою дослідження; моделювання (розділи 1–3); *емпіричні* – спостереження, анкетування, експеримент, психодіагностичні методи, метод експертного оцінювання (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.2, 3.3). Для отримання додаткової індивідуальної інформації про досліджуваних розроблено анонімний опитувальник для оцінки потреб у досягненні успіху, реалізації потреб у саморозвитку,

загальної задоволеності професійною діяльністю, відносин з колегами, відносин з керівництвом, загальної задоволеності організацією робочого процесу, сімейної адаптації та згуртованості, наявності рольового конфлікту «сім'я-робота». Психодіагностичне дослідження здійснювалося з використанням таких методик: методика Ю. Орлова «Потреба в досягненні мети»; шкала оцінки потреби в досягненні успіху; методика Н. Фетіскіна діагностики реалізації потреб у саморозвитку; анкета «Моя робота – моє задоволення», розроблена С. Мартиненко; анкета для вивчення репутації Національної поліції, розроблена Компанією «Reputation Capital» спільно з Цивільним сектором Офісу реформ Національної поліції України; опитувальник «Шкала сімейної адаптації та згуртованості» (FACES-3); опитувальник наявності рольового конфлікту «сім'я-робота» в основу якого покладена типологія жіночої кар'єри запропонованої О. Трофімовою з урахуванням поєднання професійної та сімейної ролей (розділ 2); *методи обробки даних*: кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження з використанням методів математичної статистики (розділ 2). Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечується ґрунтовним аналізом літературних джерел і результатів наукових досліджень; коректним підбором психодіагностичних методик, який відбувався відповідно до завдань та мети дисертаційної праці; методики підібрані з урахуванням особливостей досліджуваної вибірки та критеріїв надійності й валідності; застосуванням методів математичної статистики та репрезентативністю вибірки.

Емпірична база дослідження. Дисертаційне дослідження проводилось поетапно протягом 2017 – 2021 років. На першому етапі (2017 – 2018 рр.): здійснено теоретичне опрацювання проблеми на основі аналізу робіт, присвячених самореалізації особистості, визначено теоретичні засади дослідження. На другому етапі (2018 – 2019 рр.): розроблено програму та визначено базу проведення експерименту. Проведено емпіричне дослідження особистісних особливостей жінок-поліцейських. У дослідженні взяли участь

співробітниці Національної поліції України в кількості 90 осіб, віком від 25 до 45 років, які проходять службу в підрозділах досудового розслідування, кадрового забезпечення та патрульній поліції з Київської, Одеської та Кіровоградської областей, що мають різний стаж служби. На третьому етапі (2019 – 2020 рр.): проведено аналіз результатів дослідження, інтерпретацію отриманих даних, формулювання висновків, розроблення методичних рекомендацій. На четвертому етапі (2021 рік): сформульовано загальні висновки, завершено оформлення дисертаційної роботи.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в розширенні та поглибленні уявлень про психологічні особливості особистості жінок, які успішно самореалізуються в професійній діяльності, з урахуванням специфіки діяльності органів Національної поліції України. Зокрема:

вперше:

– запропоновано комплексний підхід та перелік психодіагностичних методик для виявлення чинників, що перешкоджають жінкам в їх успішній самореалізації та характеру цих труднощів;

– матеріали дослідження, висновки і рекомендації можуть бути використані в процесі підготовки та підвищення кваліфікації практичних психологів і працівників кадрових підрозділів, які надають психологічну допомогу жінкам-поліцейським та здійснюють відбір персоналу;

– визначено чинники, які впливають на динаміку розвитку та досягнення успіху в професійній самореалізації жінок-поліцейських НПУ;

– вперше розроблено програму, спрямовану на підвищення у співробітниць Національної поліції України потреби в досягненні успіху в професійній сфері та реалізації потреб у саморозвитку.

удосконалено:

– наукове розуміння психологічних особливостей особистості жінок, які обирають поліцейську діяльність для професійної самореалізації;

– обґрунтування впливу зовнішніх чинників професійної самореалізації на ступінь реалізації індивідуальних можливостей реалізації особистісного (внутрішнього) потенціалу жінок-поліцейських.

дістало подальший розвиток:

– наукові підходи щодо проведення психодіагностичної роботи з особовим складом Міністерства внутрішніх справ України, зокрема Національної поліції України;

– рекомендації щодо необхідності впровадження в систему психологічного забезпечення програми психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських на різних етапах їхньої професійної діяльності.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації наукові положення, висновки і рекомендації впроваджені та мають перспективи використання в:

– *практичній діяльності* – при організації та проведенні психодіагностичної, психокорекційної та психопрофілактичної роботи з жінками-поліцейськими Національної поліції України (акт Дарницького управління поліції Головного управління Національної поліції у місті Києві від 23 квітня 2021 р.);

– *освітньому процесі* – при підготовці та проведенні лекцій, семінарських та практичних занять із здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін : «Професійно-психологічна підготовка», «Психологічні проблеми сімейних відносин працівників органів Національної поліції», «Проблеми організаційної психології в органах Національної поліції», «Психологічні умови формування творчого процесу в професійній діяльності працівників органів Національної поліції», «Психологія праці», «Диференційна психологія», «Сучасні проблеми психологічного забезпечення в органах Національної поліції», «Формування та оптимізація професійного соціально-психологічного середовища», «Професійна деформація працівників органів Національної поліції» (акт Національної академії внутрішніх справ від 16 квітня 2021 р.).

Апробація матеріалів дисертації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження опубліковано в збірниках матеріалів всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених» (м. Харків, 2018 р.); «Психологічні чинники забезпечення ефективності діяльності Національної поліції України» (м. Київ, 2018 р.); «Гендерна політика МВС: рівні можливості кожному» (м. Київ, 2018 р.); «Дев'ять Сіверянські соціально-психологічні читання» (м. Чернігів, 2018 р.); «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2019 р.); «Реформування національної безпеки: історія, сучасність, перспективи»: (м. Київ, 2019 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел (219 найменувань на 19 сторінках) та трьох додатків на 13 сторінках. Робота ілюстрована 19 малюнками та однією таблицею. Загальний обсяг роботи становить 207 сторінок, з яких основний текст дисертації складає 172 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1.1. Проблема феномену самореалізації у психологічній науці

Первинним завданням нашого дослідження є визначення суті поняття самореалізації особистості на основі аналізу праць зарубіжних та вітчизняних вчених. Це дасть змогу описати етапи, чинники та механізми її формування, що необхідно для подальшого опрацювання проблеми на емпіричному етапі.

Започаткування проблеми вивчення самореалізації особистості представлено у працях відомих зарубіжних дослідників минулого століття у зв'язку зі становленням різних галузей психології (А. Адлер, Е. Еріксон, А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг, Е. Фромм, В. Франкл та ін.). Це поняття розглядалося спочатку в контексті психодинамічного та гуманістичного підходів.

З позицій психодинамічного підходу ідеї самореалізації особистості були вперше висунуті в роботах К. Юнга. Розглядаючи структуру особистості, він вводить поняття самості, яка інтегрує всі інші компоненти особистості та відображає її прагнення до духовного розвитку й реалізації свого потенціалу. Розвиток самості – це головна мета людського життя. Щодо етапів самореалізації, вона проходить спочатку етап створення власної ідентичності, віддаляючись від суспільства, а на другому етапі знову возз'єднується з ним і стає його частиною [4].

Інший представник психодинамічного підходу А. Адлер стверджував, що життя людини – це безперервний рух до зростання та розвитку у напрямку особистісно значущих цілей, основні серед яких – робота, дружба та любов. Він пов'язує самореалізацію з рушійною силою розвитку – прагненням до переваги через подолання почуття неповноцінності. Оскільки

людина неминуче включена в суспільство, самореалізація людини може відбуватися тільки в соціальній групі, де індивід здатний реалізувати власний потенціал [5]. На соціально детермінованому характері самореалізації особистості наголошував також Е. Фромм. Продуктивна самореалізація, як екзистенціальна потреба, передбачає досягнення вершини потенціалу [6].

Представники гуманістичного напрямку в психології, А. Маслоу та К. Роджерс, розкриваючи сутність цього поняття, застосовують термін «самоактуалізація» як синонімічний. Згідно з поглядами К. Роджерса, прагнення до самореалізації є вродженою якістю людини та основним мотивом її розвитку та самопізнання. Мотив саморозвитку завжди включений у різні види діяльності людини. Самоактуалізований особистості притаманні такі якості: стресостійкість, відкритість новому досвіду, відсутність конформізму, почуття свободи у думках і вчинках, високий рівень творчості [7]. А. Маслоу запропонував концепцію самоактуалізації, що являє собою безперервну реалізацію потенційних можливостей та вищий рівень розвитку [8].

Українські вчені Б. Братаніч, І. Ільченко відзначають різноманітність підходів до визначення понять самореалізації та самоактуалізації, які в сучасній науці застосовуються як синонімічні та розглядаються у достатньо широкому контексті: як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, як безперервна реалізація потенційних можливостей, як звершення своєї місії або покликання, як пізнання і прийняття своєї власної природи, як невинне прагнення до корисності) самореалізації як для особистості, так і для суспільства [9].

У сучасному словнику поняття «самореалізація» визначається як реалізація людиною активності в значущих для неї сферах життєдіяльності та взаємовідносин – спілкуванні, навчанні, творчості, професії, сім'ї, вихованні дітей, дружбі, любові, громадському житті, політичній кар'єрі тощо [10].

Одним з найбільш дотичних до цілей нашого дослідження вбачається визначення самореалізації особистості, запропонованого Л. Коростильовою,

згідно з яким самореалізація передбачає здійснення можливостей розвитку Я за допомогою власних зусиль, співтворчості, у спільній діяльності з іншими людьми, соціумом і світом в цілому [11, с. 52]. Це обумовлює необхідність розгляду діяльності як основної детермінанти самореалізації.

Таке визначення узгоджується з відомими методологічним підходом у вітчизняній науці щодо розгляду складних особистісних утворень як результату взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників (Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн). Це відображено в концепції Г. Костюка щодо процесу самодетермінації особистості, що ґрунтується передусім на феномені саморозвитку дитини, лише всередині якого мають значення конституціональні, середовищні та виховні впливи [12]; ідеями О. Леонт'єва («внутрішнє діє через зовнішнє і тим самим себе змінює») [13] та С. Рубінштейна («зовнішнє переломлюється через внутрішнє») [14]. На думку О. Асмолова, саме такий підхід визначає активність особистості [15].

Відповідно до культурно-історичної теорії Л. Виготського, процес розвитку особистості здійснюється в процесі соціалізації шляхом інтеріоризації суспільного досвіду (зовнішнє переходить у внутрішнє). Самореалізація властива вищому ступеню розвитку людини – індивідуальності. Це здійснюється в процесі творчої діяльності шляхом екстеріоризації (внутрішнє переходить у зовнішнє) [16]. Визначені положення обумовлюють необхідність вивчення самореалізації особистості як активності самого суб'єкта під впливом соціальних чинників.

Діяльнісний підхід у вітчизняній психології обумовив розгляд цього поняття насамперед у зв'язку з професійною діяльністю людини. У класичних працях вітчизняної психології представлено вивчення проблеми самореалізації особистості у контексті професійного самовизначення (К. Абульханова-Славська, Б. Анан'єв, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн та ін.). Це питання також пов'язано з вивченням таких психологічних проблем, як особистість, особистісний потенціал, потребово-мотиваційна сфера тощо.

Самореалізація розглядається вченими як вища стадія процесу формування людської особистості та продукт розвитку її потенціалу. З одного боку, професія вимагає від особистості сформованості певних якостей, з іншого – особистість розвивається у діяльності, досягає розкриття свого потенціалу. Таким чином, здійснення процесу самореалізації людини можливе лише в діяльності та виступає одним з її головних мотивів.

Так, згідно з концепцією Б. Ананьєва, поняття потенціалу включає розвиток людини як особистості та як суб'єкта діяльності, що закладено у взаємозв'язках системокомплексів – властивостей різних рівнів організації людини [17].

І. Бех визначає самореалізацію як особистісне утворення, що є центральною характеристикою людини, вищим рівнем її розвитку, за якою практично здійснюється її Я (система цінностей). Самореалізація – це не сукупність певних способів діяльності чи поведінки, а цілісна діяльність і поведінка особистості. Ця функція самореалізації змушує враховувати її структуру та рівні здійснення [18].

У працях С. Максименка зазначається, що самореалізація має природний та загальний характер, який первинно притаманний будь-якій особистості, з відомими основними механізмами цього процесу. Водночас людина не завжди розкриває усі свої сутнісні сили щодо власного потенціалу. Велику роль у цьому відіграють соціальні обставини, які можуть сприяти більш активному і глибокому становленню, тобто самореалізації особистості [19].

С. Максименко та В. Осьодло обґрунтовують необхідність системного та комплексного дослідження категорії самореалізації. Аналізуючи її як процес і результат діяльності у професійній сфері, вони пропонують такі критерії самореалізації: 1) організаційний – характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій і умов кар'єрного зростання, їх усвідомленість, рівень досягнень, ставлення до обраної професії, бажання оволодіти необхідними знаннями, вміннями, навичками; 2) діяльнісно-творчий – засоби реалізації

професійної діяльності, професійна компетентність; професійна спрямованість, самоконтроль, ступінь вираження професійної етики; характер творчої активності й уміння творчо вирішувати професійні завдання; ступінь реалізації творчого потенціалу особистості; 3) суб'єктно-особистісний – рівень сформованості суб'єктних якостей та особистісного професійного розвитку; 4) результативно-професійний – рівень результативності професійної діяльності, у тому числі реалізації професійних знань, умінь, навичок і практичних професійних дій [20].

У монографії В. М'яленко досліджується проблематика професійної самореалізації особистості крізь призму соціально-психологічного дискурсу. Авторкою обґрунтовується концепція, що тлумачить професійну самореалізацію як усвідомлений процес самоздійснення суб'єкта в обраній професійній сфері, який має соціально значущий потенціал. Професійна самореалізація формується в руслі загальної життєвої перспективи, підкріплюється певною організацією особистості та впливом середовища. Аналіз феномена професійної самореалізації у парадигмі соціальної психології дав змогу виявити закономірності конструктивної соціальної активності, виокремити стимули, умови самоздійснення особи тощо. Відзначається, що професійна самореалізація – це *самоздійснення* у професійній діяльності за допомогою власних зусиль; самоствердження на власному особливому професійному шляху [21].

Сучасна українська дослідниця О. Артемова визначає професійну самореалізацію як соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно практичного та духовного досвіду в процесі проходження таких етапів: професійного самовизначення, професійного становлення в обраній сфері діяльності, фахового зростання і розвитку компетенції. Вчена визначає професійну самореалізацію як процес соціалізації, що характеризується двома рівнями прояву: репродуктивним і творчим. На репродуктивному рівні суб'єкт не орієнтується на цінності, мотиви й потреби щодо професійної перспективи в аспекті нових знань,

умінь, навичок, які допомогли б йому вирішувати нові професійні завдання. На творчому рівні відбувається реалізація суб'єктом нагромадженого інтелектуального досвіду в межах професійного потенціалу та подальше формування професійної майстерності і компетентності [22].

Розгляд етапів самореалізації представлений в дослідженні І. Манохи. Відзначається, що самореалізація є своєрідним акумулюванням і нагромадженням енергії, умінь і навичок, здібностей особистості. Формування самореалізації здійснюється через три фази: актуалізація – напруга – зняття. Фаза актуалізації передбачає усвідомлення потреби та одночасно визначення цілі, а також наявність інтересу, що є основним мотивом. Внаслідок мотивації виникає напруга, зняття якої обумовлено здійсненням мотиву. Для реалізації інтересу необхідним є наявність вольових зусиль, що виступає рушійною силою процесу самореалізації і здійснюється в кінцевій фазі. Кожна з цих фаз передбачає включення процесів самопізнання, самосвідомості, самоконтролю, самоаналізу тощо. Задоволення потреби в самореалізації визначає творчу особистість [23].

Згідно з класифікацією С. Кудинова, визначають такі факторів самореалізації, розрізняють такі фактори: психоекологічні, психофізіологічні, психологічні, педагогічні, соціальні. Серед форм самореалізації особистості вчений виділяє зовнішню та внутрішню. Зовнішня спрямована на самовираження індивіда у різних сферах життєдіяльності: професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній та громадській діяльності та ін. У той час як внутрішня забезпечує самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному та духовному аспектах [24].

П. Горностай у своїх дослідженнях зазначає, що основою самореалізації особистості є свідомий вибір суб'єкта. Психологічна готовність до самореалізації – це системне явище, що виявляється у вигляді ситуативної або довготривалої готовності. Різні форми психологічної готовності вчений об'єднує в чотири основні блоки: 1) ставлення до себе,

який є елементом самосвідомості особистості; 2) спрямованість є мотиви самоактуалізації і ціннісні орієнтації особистості; 3) творчі здібності особистості; 4) операційна система, що є інструментарієм, який сприяє реалізації потреб у творчості та самореалізації [25].

Т. Козлова серед соціальних факторів, які значною мірою впливають на самореалізацію особистості, розрізняє ті, що їй перешкоджають – бар'єри самореалізації особистості, і ті що навпаки сприяють її розвитку [26].

Українська дослідниця А. Большакова відзначає, що самореалізація та досягнення важливих життєвих цілей можуть супроводжуватися такими негативними ефектами, як криза смисловтрати, нудьга, спустошеність, особистісне вигоряння, відсутність життєвих планів, низький рівень мотивованості тощо. Ці ефекти можуть бути обумовлені переживанням вичерпаності власних ресурсів після досягнення значних життєвих успіхів, а також незадоволенням людини перебігом процесу самореалізації та оцінкою досягнутих результатів [27].

С. Кудинов розглядає структуру самореалізації особистості, як сукупність характеристик, що забезпечують сталість прагнень та готовність до самовираження особистості у різних сферах життєдіяльності і складається з наступних компонентів [28]:

1. Установчо-цільовий компонент, в якому інтегруються конкретні цілі, установки, наміри і загальна програма інструментально-сміслового забезпечення, і реалізація того чи іншого ставлення у конкретних умовах поведінки та діяльності.

2. Мотиваційно-смісловий аспект цієї системи представлений когнітивними, мотиваційними та результативними характеристиками. Він здійснює селекцію та пріоритет тих чи інших смислів предметних відносин та спонукань; глибину та точність когнітивних значень та їх роль у поведінці суб'єкта (креативність-консервативність); вибір домінуючих спонукань орієнтованих на інших людей (соціоцентричність) або на себе (еґоцентричність); визначення пріоритетної зони застосування та

ефективність самореалізації особистості відповідно до поставленої мети та передбачуваного результату у різних сферах життєдіяльності: предметно-діяльнісної, соціально-комунікативної або суб'єктно-особистісної.

3. Інструментально-стильова підсистема є єдністю динамічних, емоційних і регуляторних змінних. При цьому більшість із них складається з біполярних, внутрішньо протилежних ознак. У зв'язку з цим даний аспект самореалізації має досить чітко окреслені полюси. Основна роль цієї підсистеми пов'язана із забезпеченням регуляторно-енергетичної функції саморегуляції.

У дослідженні М. Ткалич представлено модель професійної самоактуалізації особистості в професійно-управлінській діяльності, яка ґрунтується на трьох основних структурних компонентах: ресурсі, процесі та результаті. Ресурси самоактуалізації включають: 1) ресурси особистості фахівця (особистісно-професійний потенціал: спрямованість особистості, здібності, риси характеру, творчий потенціал, вікові та гендерні особливості та ін.); 2) ресурси управлінської діяльності (професійна компетентність, управлінський досвід, управлінська позиція, задоволеність професійно-управлінською діяльністю, індивідуальний стиль управління та ін.); 3) ресурси організації (сфера діяльності організації, цілі організації, їх досяжність, умови праці, особливості організаційної культури та ін.); 4) ресурси суспільства (умови розвитку суспільства, ситуація на ринку праці та ін.). У процесі самореалізації особистість проходить такі основні етапи: 1) самовизначення; 2) самовираження; 3) особистісна самоактуалізація; 4) досягнення професійного «акме».

В якості результатів самоактуалізації визначаються: 1) особистісна зрілість (самоефективність; особистісна компетентність); 2) професійно-управлінська зрілість (професіоналізм, професійно-управлінська компетентність, професійно-управлінська самосвідомість); 3) організаційні досягнення (розвиток кадрового потенціалу організації, використання більш гнучкої та ефективної моделі управління); 4) соціально-корисні досягнення

організації (усвідомлення загальнолюдського, загальнокультурного значення поставлених цілей; благодійна діяльність, меценатство, спонсорська діяльність) [29].

А. Крилов та Л. Коростильова серед найважливіших характеристик зрілої особистості визначають: інтенціональність, автономність, динамічність, цілісність, конструктивність, індивідуальність. А головним психологічним сенсом особистісного зростання, автори вважають визволення, набуття себе та свого життєвого шляху, самоактуалізацію та розвиток усіх цих особистісних атрибутів. Таке повноцінне особистісне зростання викликає зміни, як у взаємовідносинах особистості із своїм внутрішнім світом (інтраперсональність), так із зовнішнім світом (інтерперсональність). Але повноцінне особистісне зростання можливе лише в тому випадку, якщо інтраперсональність не придушуватиметься інтерперсональністю [30].

І. Солодовнікова серед структурних елементів самореалізації особистості виділяє: 1) умови самореалізації – соціальні та індивідуальні; 2) критерії самореалізації – об'єктивні та суб'єктивні; 3) рівні самореалізації – відсутність самореалізації, нормативна траєкторія самореалізації, індивідуальна траєкторія самореалізації; 4) результат самореалізації – для суспільства – формування соціально схвалюваних зразків особистісної успішності, для людини – особистісне зростання та формування успішної, мобільної, добре адаптованої особистості. Основними соціальними сферами, у яких відбувається самореалізація, є професійна діяльність та сімейне життя. При збалансованій траєкторії самореалізації особистість характеризується успішністю як у сімейній так і у професійній сферах, а при незбалансованій траєкторії самореалізації особистість може бути задоволена або своїми сімейними обставинами, або професійним статусом. Важливо відмітити гендерні розбіжності в таких випадках, адже жінки намагаються компенсувати своє незадоволення, «делегуючи» свої нездійснені плани дітям, а чоловіки – прагненням до все більших заробітків [31].

Таким чином, здійснивши аналіз наукових джерел щодо розуміння феномену самореалізації особистості в психологічній науці можна дійти висновку, що єдиного визначення цього поняття на сьогодні не існує, але її індивідуальні особливості, проявляються в її окремих структурних компонентах. Серед форм самореалізації варто зазначити – зовнішню (об'єктивну) та внутрішню (суб'єктивну) та три рівні її проявів: відсутність самореалізації, нормативна, індивідуальна, а також її результати: особистісна зрілість, професійно-управлінська зрілість, організаційні досягнення, соціально-корисні досягнення.

Щодо самореалізації у професійній діяльності, то можна виділити її три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат, а також визначити основні етапи самореалізації особистості у професії: самовизначення; самовираження; особистісна самоактуалізація; досягнення професійного «акме».

1.2. Гендерні особливості професійної самореалізації

Самореалізація жінки в професійній сфері є об'єктивною реальністю сьогодення. Самореалізація особистості є здійсненням можливостей розвитку «Я» за допомогою власних зусиль, а також у спільній діяльності, співтворчості з іншими людьми (близьким і далеким оточенням), соціумом і світом в цілому. Самореалізація передбачає гармонійний розвиток різних аспектів особистості шляхом застосування адекватних зусиль, спрямованих на розкриття генетичних та індивідуально-особистісних потенціалів. Проте на шляху реалізації в професійній сфері свого потенціалу, здібностей і талантів, жінки стикаються із певними перешкодами (Л. Коростильова). Для аналізу причин цього явища варто звернутися до праць вчених, чий дослідження присвяченні конкретним етапам професійного становлення особистості.

Дисертаційне дослідження В. Гупаловської присвячене гендерній самореалізації жінок. Професійна самореалізація у поєднанні з самореалізацією у сімейній сфері розглядається авторкою як один із вагомих чинників становлення особистості жінки. Дослідниця визначає самореалізацію як опредметнення сутнісного потенціалу особистості у різноманітній соціальній діяльності, насамперед, у приватному житті та професійній діяльності. Способами самореалізації особистості жінки у цих сферах виступають цілеспрямована діяльність, творчість, активність, самовираження, соціальна активність, життєтворчість. Важливими є як об'єктивні результати, так і суб'єктивна оцінка особистістю власних досягнень.

Визначено поетапну структуру професійної самореалізації:

1 етап – професійне самовизначення – усвідомлений вибір професії з врахуванням власних можливостей і здібностей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов.

2 етап – професійний розвиток – професійна адаптація, професійний розвиток, який пов'язаний з розвитком особистості взагалі, з засвоєнням нового досвіду, знань, умінь; застосування цих знань у практичній діяльності; розвиток особистості в професійній ролі; професійне самовдосконалення. Цей етап професійної самореалізації впливає на перетворення особистістю свого внутрішнього світу, творчу самореалізацію у професії;

3 етап – професійне становлення – підвищення рівня професіоналізму; набуття професійного авторитету; досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності [32].

Під професійним становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково передбачає потребу в розвитку та саморозвитку, можливість і реальність її задоволення,

а також потребу в професійному самозбереженні [33]. Професійне становлення – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [33].

При чому успішність цього процесу забезпечують такі особистісні складові, як: 1. Спрямованість особистості, компонентами якої є: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); соціально-професійний статус. 2. Професійна компетентність, основними компонентами якої є: соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки); спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом); персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці); аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій); екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів). 3. Професійно важливі якості – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність, якість і результативність професійної діяльності. 4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо).

Розвиток цих властивостей відбувається вже в ході опанування професійною діяльністю [33].

Авторами пропонується досить багато різних підходів до періодизації професійної становлення [34; 35; 36; 37; 38], серед яких найвідомішою є періодизація Є. Климова, який запропонував такі стадії: оптант; адепт; адаптант; інтернал; майстр; авторитет; наставник [34]. Всі інші не мають суттєвих розбіжностей, констатуючи той факт, що професійне становлення людини відбувається протягом активного періоду її життя, загалом 35-40 років, упродовж якого відбувається розвиток особистості, змінюється її соціальний статус, в свою чергу переформатовується сприйняття професії і свого місця в ній.

Вивчення особливостей професійної самореалізації жінок з кожним роком набуває особливої актуальності, при цьому поліцейська діяльність не є виключенням. За результатами сучасних досліджень можна зробити висновок, що жінки, які успішно реалізуються в професійній сфері відчують себе більш впевненими, незалежними, мають високу самооцінку, почуття власної гідності та високі показники задоволеності життям.

К. Чарнецкі у своїй праці «Психологія професійного розвитку особистості» розробив нову концепцію поділу усього професійного життя: від початку опанування професією до постпрофесійного життя людини з опорою на один, суто професійний критерій, та запропонував такий поділ:

- I. Період професійної передорієнтації дітей (до 10-го року життя);
- II. Період професійної орієнтації підлітків (11 – 15-й роки життя);
- III. Період навчання професії (від 16 до 25-го року життя), під час якого відбуваються такі особистісні зрушення: навчально-професійне пристосування (адаптація); навчально-професійна ідентифікація; навчально-професійна стабілізація; сприймання змісту професійного навчання; структуризація змісту професійного навчання; набуття навчально-професійної кваліфікації та компетентності; формування планів подальшого соціально-професійного розвитку.

IV. Період кваліфікованої професійної праці дорослих (від 18 до 70-го року життя), під час якого відбувається: дозрівання рішення розпочати професійну працю; прийняття рішення розпочати професійну працю; соціально-професійна адаптація; соціально-професійна ідентифікація; соціально-професійна стабілізація; соціально-професійне підвищення кваліфікації; соціально-професійне удосконалення; соціально-професійна перекваліфікація; максимальне соціально-професійне досягнення; поступовий регрес соціально-професійної активності; відхід від професійної праці.

V. Період соціально-професійних спогадів і роздумів пенсіонерів (після виходу на пенсію), який характеризується такими особистісними проявами: пристосування до зміненої соціально-професійної ситуації; домінування соціально-професійних спогадів і роздумів [39].

Цей підхід вбачається нами найбільш дотичним для розв'язання визначеної нами проблеми. Найбільш вдале навчально-професійного пристосування (адаптація) та навчально-професійної ідентифікації у III періоді забезпечує особистості успішне проходження наступних етапів цього відрізка професійного розвитку: навчально-професійну стабілізацію; сприймання змісту професійного навчання; структурування змісту професійного навчання; набуття навчально-професійної кваліфікації та компетентності; формування планів подальшого соціально-професійного розвитку. Успішне проходження цих етапів відіграє важливу роль також у подальших процесах соціально-професійної адаптації та соціально-професійної ідентифікації у IV-му періоді професійного розвитку особистості, так би мовити у режимі «реального професійного життя», які в свою чергу закладають основу для успішної самореалізації людини протягом всього професійного шляху, розвитку тих самих метавмінь – професійних компетенцій.

Адже саме професійна ідентичність, яка характеризує рівень значущості для суб'єкта професії та професіоналізації в цілому, свідчить про

ступінь прийняття суб'єктом професії та професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб й самореалізації; про ступінь прийняття себе як професіонала; про ступінь прийняття системи цінностей, відповідних професійній спільноті. В подальшому забезпечить професійну продуктивність, що характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу соціально-професійним вимогам, а також професійну зрілість – сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб [40, с.22].

З огляду на проблему визначення психологічних засад успішної самореалізації у професійній діяльності жінок, ми вважаємо за доцільне розглядати періодизацію професійного розвитку особистості, запропоновану К. Чарнецкі з урахуванням гендерної складової. Такий підхід передбачає урахування проблеми рольового конфлікту «сім'я-робота» у разі, якщо жінка вирішує на якийсь час присвятити себе народженню та вихованню дитини, адже етапи соціально-професійної адаптації та соціально-професійної ідентифікації їй фактично приходиться проходити знов, але вже із набуттям нової соціальної ролі матері.

Саме проблема соціально-професійної адаптації (навчально-професійної адаптації) та соціально-професійної ідентифікації (навчально-професійної ідентифікації) є першою, і на наш погляд, найголовнішою умовою необхідною для успішної самореалізації у професійній діяльності жінок. Формування цілої генерації великої кількості успішних жінок у визначеній професійній сфері, як прикладів для наслідування наступним поколінням молодих фахівчинь, є першочерговим завданням для вирішення зазначеної проблеми.

У більшості авторів поняття «професійний розвиток» вживається в якості синонімічного до поняття «професійне становлення». На нашу думку, поняття «професійне становлення» є ширшим за «професійний розвиток», який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного

становлення фахівця. Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у «позапрофесійному» житті. У зв'язку з цим можна говорити про висхідну (прогресивну) й низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку [40, с.9].

Основними складовими професійних досягнень можна вважати: освіченість; системність і аналітичність мислення; комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії; високий рівень саморегуляції; ділову спрямованість; ясну Я-концепцію, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, самоповагу [41, с. 58].

Всі перелічені складові професійного становлення значною мірою пов'язані з таким поняттям як професійна придатність. Під придатністю мається на увазі не тільки факт певної підготовленості, навченості, але і природна здатність людини швидко і суб'єктивно легко опановувати професію й успішно справлятися із широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних витратах. Інший можливий варіант – людина може стати потенційно успішним працівником, але лише за умови значних витрат сил, засобів і часу на її професійну підготовку [40, с. 22].

Професійна придатність набуває особливого значення, коли мова йде про самореалізацію у професійній сфері пов'язаної з особливими (екстремальними) умовами роботи.

У екстремальних умовах проходить діяльність працівників багатьох професій: пілотів, космонавтів, пожежників при гасінні пожежі, військовослужбовців при виконанні бойових завдань, працівників правоохоронних органів при проведенні спецоперацій тощо. Поняття «екстремальний» (від латів. *extremum* – крайній) вживається для об'єднання понять максимуму і мінімуму. При вживанні поняття «екстремальний»

йдеться не про нормальні, звичайні умови діяльності, а про обставини, що істотно відрізняються від них. Екстремальні умови можуть створюватися не лише максимізацією (перевантаженням, наддією), але і мінімізацією (недовантаженням: дефіцитом інформації, спілкування, рухів і т. п.) діючих чинників. Тому ефект впливу на діяльність і стан людини в обох випадках може бути один і той же [42].

Проблеми, пов'язані з різними сторонами прояву невизначеності, стають все більш актуальними і затребуваними через невизначеність простору сучасного світу. Людина, в цих умовах, знаходиться в нестійкому стані, пов'язаному зі змінами, що відбуваються як у власній системі, так і в середовищі. «Це нестійкий стан провокується параметрами середовища і особистість за рахунок адаптивного потенціалу прагне залишитися в стійкій рівновазі» [43]. У зв'язку з цим, однією з найважливіших характеристик особистості, що характеризують її стійкість, є можливість впоратись із невизначеністю – толерантність до невизначеності.

Б. Бошнер розділив характеристики інтолерантності до невизначеності особистості на первинні – властивості когнітивного стилю, і вторинні – риси особистості. До рис інтолерантності до невизначеності особистості він відніс: авторитаризм, догматизм, ригідність, закритий склад мислення, тривожність, агресивність, наявність етнічних забобонів [44].

Ризик є необхідною складовою професійної діяльності поліцейських. Відомо, що співробітники оперативних служб (слідчі, оперуповноважені, дільничні, патрульні офіцери поліції) при виконанні обов'язків часто потрапляють в ситуації ризику. Невід'ємною частиною такого роду ситуацій, крім загрози благополуччю, є складність здійснення підбору стратегії поведінки прийняття управлінських рішень суб'єктом діяльності через невизначеність результату [45].

Результати багатьох досліджень свідчать, що індивідуальні характеристики є визначальними факторами у процесі прийняття рішень. Очевидно, чоловіки у цьому питанні, відрізняються від жінок. Наприклад,

чоловіки більш конкурентоспроможні, оптимістичні, авантюрні та надмірні у досягненні успіху порівняно з жінками. Ці характеристики відіграють важливу роль у готовності до ризику, оскільки в ряді досліджень вказується, що ці характеристики позитивно пов'язані з ризикованою поведінкою [45].

Систематичні фактори значно впливають на прийняття рішень людьми. Інформація – це сукупні відомості про об'єкт уявлення. Необхідно зауважити, що судження про явище і інші когнітивні конструкти формуються тільки у взаємодії людей, і іншим способом не утворюються. Відсутність інформації веде до неоднозначності, що може збільшити ризик. Останні дослідження доводять, що жінки мають нижчі позиції у зборі інформації, на відміну від чоловіків, через менший час, який вони на це витрачають [45].

Оскільки діяльність працівників правоохоронних органів є динамічною і вимагає постійної підвищеної мобілізації фізичних та інтелектуальних ресурсів, вона може стати причиною розвитку такого функціонального стану як пересичення, а в подальшому причиною розвитку синдрому емоційного вигорання. Ризик є однією з постійних складових професійної діяльності співробітників Національної поліції України, які щодня працюють у реаліях різного роду загроз. У зв'язку з цим ефективність діяльності жінок-поліцейських багато в чому залежить від їх уявлень про ризик, індивідуальної схильності до ризику та готовності до нього [45].

Багато досліджень намагаються використувувати різні детермінанти, які можуть вплинути на загальне сприйняття ризику між двома статями. Деякі наукові праці підтверджують переважаючу точку зору про те, що жінки мають більшу схильність до ризику, ніж чоловіки. Проте деякі дослідники підтримують протилежну точку зору і вважають, що жінки вимушені ризикувати більше, лише через нищу конкурентоспроможність [46].

Безперечно, існують гендерні відмінності в оцінці ризику. Аналіз особливостей уявлень про ризик відкриває можливості вивчення того, як розуміють ризик в професійній діяльності жінки-поліцейські, як будують свою поведінку і соціальні відносини, керуючись тим чи іншим сприйняттям

ризик. Оскільки уявлення про ризик знаходить своє відображення в когнітивному просторі свідомості, і таким чином задає характер подальшої взаємодії з ним, можна припустити, що від особливостей усвідомлення ризику у жінок-поліцейських залежатиме тип побудови професійної діяльності, її характер та ефективність [45].

Ю. Козелецький позначає, що оцінка ризику безпосередньо залежить від того, як суб'єкт розуміє суть ризикової ситуації. У зв'язку з цим автор виділяє три типи уявлень про ризик: ймовірні (результат залежить від суто випадкових явищ, і його неможливо визначити); евристичні (ситуація зумовлена взаємодією двох або більше незалежних факторів, суб'єкт створює уявлення на основі ієрархічної операціоналізації даних чинників); детермінантні: в цьому випадку рішення приймаються з опорою на якісь чітко визначені правила [47].

Велика частина невизначеності в процесі набуття досвіду стає «вимірною невизначеністю», до якої співробітник звикає і готовий діяти більш осмислено і прагматично. У контексті останнього можна припустити, що під час вступу на службу професійна діяльність для «новачків» слабо диференційована, і дії в екстремальних умовах є ситуаціями невизначеності, які в міру професіоналізації переходять в поле «ризик» – «вимірної невизначеності» [48].

Таким чином, наступною необхідною умовою для успішної самореалізації жінок-поліцейських є підвищення психологічної готовності до ризику як умови професійної придатності. Ризик має вплив на характер та ефективність професійної діяльності, на процес прийняття рішень в ситуації невизначеності. При цьому усвідомлення ризику набуває характеру провідного регулятора професійної активності особистості в екстремальній ситуації. У цьому контексті ризик розглядається, як спосіб взаємодії людини з професійними перешкодами (стрес-факторами) і їх репрезентативного опосередкування в когнітивному просторі свідомості [45].

За А. Марковою, на становлення професіонала впливають такі суперечливі (амбівалентні) тенденції:

- 1) протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії;
- 2) протиставлення результатів і процесу праці (наприклад, невідповідність результату праці і його «психологічної ціни»);
- 3) невідповідність предметних, соціальних еталонів та норм праці індивідуальним нормам і критеріям;
- 4) неузгодженість становлення різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної); наприклад, професійна компетентність може в когось сильно випереджати соціальну;
- 5) неузгодженість темпів розвитку мотиваційної й операціональної сфери професійної діяльності;
- 6) різна роль і ступінь виразності процесів розвитку і компенсації в різних людей, а також в одній людині на різних етапах розвитку;
- 7) нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;
- 8) протиставлення у свідомості людини прагнення до вузької спеціалізації і потреби довідатися щось про суміжні професії, бути «універсалом»;
- 9) розбіжність проявів психічних якостей у тій самій людині у професійній і в непрофесійній сферах;
- 10) неузгодженість «ціннісного відношення до себе в праці і до праці в собі» (наприклад, «любити мистецтво в собі, чи себе в мистецтві»);
- 11) розбіжність між конкурентністю, що підсилюється на ринку праці, безробіттям і умінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала (мається на увазі те, що «професійна кваліфікація людини – це її приватна власність і її треба вміти запропонувати на ринку праці»);

12) некваліфіковане використання способів професійної діяльності деякими фахівцями й установами, що йде в розріз із запитамі суспільства і призводить до випуску продукції низької якості [40, с. 23].

Професійна діяльність поліцейських характеризується високим рівнем небезпеки, ризикованістю, високим рівнем травматизації, стресогенністю, високим рівнем відповідальності; діями в невизначених ситуаціях, інколи в умовах обмеженого простору і дефіциту часу. Поліцейська діяльність висуває підвищені вимоги до психологічних якостей особистості, що характеризує індивідуально-психологічні (темп, соціальна ергічність, соціальний темп) і особистісні якості (схильність до ризику і стресостійкість, активність позиції, впевненість в собі, позитивна самооцінка, висока мотивація досягнення, впевненість і швидкість у прийнятті рішень) [45].

В основному, термін «стрес» використовують, коли говорять про стрес-фактори, вкладаючи в це поняття і негативний, і позитивний вплив даного чинника. В літературі не завжди чітко розмежовуються поняття стресу, напруги, тривожності, емоційного стресу, психологічного стресу тощо [49].

При психологічному аналізі структури стресостійкості поліцейських, стрес можна розглядати з кількох позицій:

– як подію, яка порушує внутрішню рівновагу, сприяє істотним перевантаженням. Тут стрес виступає як подія, що ускладнює взаємодію людини з середовищем;

– як реакцію психофізіологічної мобілізації, яка відбувається за допомогою сильних психосоціальних або фізичних впливів. Тут стрес є реакцією організму на певний подразник;

– як транзактний процес – безперервний процес взаємодії суб'єкта діяльності і навколишньої дійсності. Такий підхід розробляється в рамках моделі Р. Лазаруса, згідно з якою стрес починається з оцінки ресурсів для взаємодії з ним. В результаті виникають емоції, які детермінують адаптивні дії (копінг) [45].

Одним з найважливіших чинників виникнення стресу і емоційного вигорання є сім'я. Чоловіки отримують більшу підтримку в родині, що допомагає їм легше впоратися зі стресом. Для жінок, у свою чергу, характерний рольовий конфлікт «сім'я – робота», окрім цього працююча жінка відчуває більш значні робочі перевантаження (у порівнянні з чоловіками) через додаткові домашніх і сімейних обов'язків. Таким чином, сімейне життя може допомогти чоловікові, співробітнику правоохоронних органів, впоратися зі стресом краще; жінки-співробітники можуть не отримати подібної підтримки в сім'ї [45].

У сучасних дослідженнях представлено різні аспекти вивчення добробуту та професійної діяльності людей у залежності від гендерних ролей та характеру сімейної взаємодії. Відзначається значущість формування комунікативної та гендерної культури у професійній діяльності, висвітлюються мотиви, завдання, зміст та особливості фахової комунікації в соціальній сфері. Наведена низка труднощів, які можуть ускладнювати професійне спілкування: широкий спектр завдань та повноважень; складні умови роботи; проблемний контингент; численні конфліктні ситуації; комунікативні маніпуляції [50].

Стосовно сімейної взаємодії дослідниками встановлено наявність двох типів рольових конфліктів: робота заважає родині (WIF) та сім'я заважає роботі (FIW). Серед значущих чинників цих конфліктів визначено відчуття перевантаження, сприйняття соціальної підтримки та вплив гендерної ролі. Результати показали, що у жінок конфлікт між FIW та WIF корелював негативно щодо самопочуття, тоді як для чоловіків негативна кореляція із самопочуттям була виявлена лише у випадку конфлікту FIW. Всупереч очікуванням, соціальна підтримка сприяла більшій нейтралізації негативного впливу серед чоловіків, ніж серед жінок [51].

Дослідники відзначають, що сучасні чоловіки стали більше брати участь у домашніх справах та догляді за дітьми, ніж у минулому, особливо це стосується молодого покоління. Оскільки сьогодні батьки також можуть

заснати напруженості соціальних ролей через суперечливі вимоги роботи та сім'ї, вплив багатьох ролей на самопочуття чоловіків став популярною темою серед дослідників у галузі сімейних та кар'єрних досліджень [52]. Інші дослідження включали стать як один із факторів моделей, які мають на меті пояснити детермінанти та наслідки рольового конфлікту серед працюючих батьків. Проте в більшості випадків дослідники не вивчали гендерні відмінності в комплексі чинників, що пояснюють вплив рольового конфлікту на успішну самореалізацію. Малодослідженою ця проблема залишається щодо професійної діяльності жінок-поліцейських [53].

Професійні успіхи впливають на розвиток особистості жінки, оскільки вони відображають її установку на самореалізацію та самовдосконалення. Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, особливо в поліції, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін: щодо суб'єктивної значущості професійної самореалізації в житті самої жінки; значення цієї діяльності для її сім'ї та для суспільства в цілому. У зв'язку з цим становить інтерес такий напрям досліджень, як вивчення особистісних та соціально-психологічних чинників, клімату сімей професійно успішних жінок-поліцейських.

Наступним з психологічних чинників, які безпосередньо сприяють успішній самореалізації жінок-поліцейських у професійній діяльності, є гармонійне поєднання кар'єри з сімейним життям, тому вирішення зазначеної проблеми є важливим завданням, яке передбачає підвищення гендерної обізнаності керівництва НПУ, а також участі практичних психологів у розв'язанні кола пов'язаних із цим проблем.

Але негативний вплив гендерних установок стосується не тільки відносин у родині, він також розповсюджується й на взаємини в професійних колективах, особливо тих, в яких переважну більшість складають представники однієї статі. Формування оптимальних взаємин у професійному колективі – одне з найважливіших завдань керівництва органів

та підрозділів Національної поліції України. У напружених умовах діяльності необхідним є створення соціально-психологічної атмосфери співпраці та підтримки.

На фоні збільшення в сучасній українській науці кількості досліджень, присвячених проблемам становлення та розвитку гендерної рівності в поліції або діяльності в напрямку впровадження гендерного паритету в політику МВС України, необхідно відмітити певну недостатність вивченості питання гендерного аспекту проблеми міжособистісних стосунків у професійній діяльності працівників Національної поліції України, а жінок-поліцейських зокрема [45].

Відмінною особливістю постановки проблеми міжгрупових відносин в західній соціальній психології є поєднання різноманіття теоретичних підходів з незмінністю тих реальних феноменів суспільного життя, які ці підходи намагалися пояснити. Перш за все, це феномен зовнішньогрупової ворожості. Всі західні соціальні психологи підкреслюють її універсальність і неминучість при груповій взаємодії [54].

Зовнішньогрупова ворожість та агресивність, як спосіб вирішення внутрішньоособистісних конфліктів і фрустрацій, використовується в якості пояснювальної схеми у цілій низці досліджень: авторитарної чи етноцентричної особистості (Т. Адорно, 1950), генералізації агресії, що виникає в результаті фруструючого впливу на особистість (Л. Берковитц, 1972), ролі етнічних стереотипів у регуляції відносин між представниками різних етносів і рас (Г. Олпорт, 1954, Т. Петтігрю, 1958, Л. Берковитц, 1962).

Теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела і Д. Тернера пояснює феномени всередині групового фаворитизму та зовнішньогрупової дискримінації як результат серії когнітивних процесів, пов'язаних з встановленням схожості та відмінностей між представниками різних соціальних груп [55].

Внутрішньогруповий фаворитизм і зовнішньогрупова дискримінація є заключною ланкою в серії когнітивних процесів, їх неминучість диктується

потребою особистості в позитивній соціальній ідентичності, необхідної для підтримки позитивного образу «Я» [56].

Гендерні відносини – це різні форми взаємозв'язку людей як представників певної статі, що виникають в процесі їхньої спільної життєдіяльності. Гендерні відносини вбудовані в широкий соціальний контекст і проявляються на різних рівнях соціуму, тобто це багаторівневі відносини, що існують на макро-, мезо- і мікрорівнях соціальної реальності, а також на внутрішньоособистісному рівні [57].

Існують кілька варіантів визначення гендерних відносин, а саме: соціально організовані відносини на рівні суспільства, між державою і гендерними групами; відносини між різними гендерними групами; відносини між суб'єктами різної статі; ставлення особистості до самої себе як представника певної гендерної групи.

Численні дослідження міжгрупового сприйняття та взаємодії виявляють такі особливості цих процесів, як внутрішньогруповий фаворитизм і міжгрупова дискримінацію. «Внутрішньогруповий фаворитизм – це прагнення будь-яким чином сприяти членам власної групи на противагу членам іншої групи. Внутрішньогруповий фаворитизм може проявлятися як у зовнішній поведінці в різних ситуаціях соціальної взаємодії, так і в процесі соціального сприйняття, наприклад, при формуванні оцінок, думок, що відносяться до членів власної та іншої групи» [58, с.43].

«Міжгрупова дискримінація – це встановлення відмінностей між власною та іншою групами. У певних умовах міжгрупові відмінності можуть штучно підкреслюватися та перебільшуватися. Найбільш поширеним результатом міжгрупової дискримінації є тенденція до встановлення позитивно оцінюваних розходжень на користь власної групи» [58].

Проблема міжгрупової дискримінації і внутрішньогрупового фаворитизму актуальна для взаємодії будь-яких соціальних груп. При цьому мова йде якщо не про ворожнечу, то щонайменше про підтримку своєї групи на противагу іншій (Агеєв, 1990). Іншими словами, в ситуації міжгрупового

сприйняття жінки повинні оцінювати свою групу позитивніше, ніж групу чоловіків, і навпаки. Однак емпіричні дослідження не підтверджують цього висновку. З'ясувалося, що і чоловіки і жінки приписують більше позитивних характеристик представникам чоловічої групи. Отже, внутрішньогруповий фаворитизм як явище міжгрупового сприйняття та взаємодії діє відносно чоловічої групи і не діє відносно жіночої (Клецина, 2004). В такому випадку провідну роль відіграють закономірності вищого порядку, тобто не на рівні міжгрупового взаємодії, а на рівні функціонування макроструктури. Йдеться про вплив особливої культурної традиції – це андроцентризм. Це приклад не внутрішньогрупового, а зовнішньогрупового фаворитизму [58, с.44].

У системі міжгрупової взаємодії проблема гендерних відносин найбільш актуальна в професійній сфері. У діловому спілкуванні та взаємодії чоловіки й жінки проявляють себе і як представники гендерних соціальних груп, і як суб'єкти професійної діяльності [58].

Отже, жінки-поліцейські стикаються з труднощами адаптації до умов служби в поліції, до домінуючого чоловічого середовища й поліцейської субкультури; з несприйняттям їх як повноцінних працівників чоловіками-колегами. Вони частіше потерпають від упереджень щодо професіоналізму, мають меншу мобільність у кар'єрному зростанні, підкорені заздалегідь визначеній ролі жінки у колективі й стають жертвами сексуальних домагань тощо. Стратегії поведінки жінок у зазначеній ситуації можуть бути такими:

- 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, ставитися до гендерної приналежності як до «долі»;
- 2) намагатися в процесі професійної діяльності довести, що жінка в організації є кращою та перспективнішою, ніж колеги-чоловіки;
- 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам [59].

Найчастіше обирається перша стратегія, але під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація

стосунків відбувається процес маскулінізації жінок як результат сприймання та засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що становить зміст початкової професійної деформації. Як наслідок поліція втрачає соціальний потенціал активних і компетентних працівників жіночої статі, яким дуже важко посісти своє місце, інша ж частина жінок, яка все ж таки залишиться, буде вимушена поводитись «традиційно по-чоловічому», і тоді організація знову втрачає той потенціал, який обумовлений перевагами саме працівників-жінок. Жінки вимушені приймати той чи інший тип відносин, який вже склався, – ієрархічний, авторитарний, агресивний, що суперечить соціально прийнятому образу жіночості [60].

Нерівноправність жінок і чоловіків у професійній сфері відображається на міжгрупових відносинах. Ефект «ми і вони» - це почуття приналежності до певної групи людей (ефект «ми») і відповідно почуття відстороненості від інших, розмежування з іншими групами (ефект «вони»). Ефект приналежності до групи включає в себе два більш приватних ефекти: ефект причетності та ефект емоційної підтримки. Перший виражається в тому, що член групи відчуває себе причетним до проблем, справ, успіхів і невдач тієї групи, до якої він реально належить або суб'єктивно зараховує себе. На основі ефекту причетності формується почуття відповідальності за результати діяльності групи [61].

Ефект емоційної підтримки проявляється в тому, що член групи очікує емоційної підтримки, співчуття, співпереживання, допомоги з боку інших членів групи. Але цей ефект передбачає не тільки емоційну, але і реальну підтримку діями інших членів групи. Якщо така підтримка члену групи не надається, то у нього руйнується почуття «ми» - приналежність до групи, причетності до її справ, і виникає відчуття «вони», тобто член групи, який не отримав емоційної підтримки, здатний сприймати свою групу як групу чужинців, які не поділяють його інтереси і турботи [61].

Ефект «ми» виявляється найбільш значущим психологічним механізмом функціонування групи. Гіперболізація почуття «ми» може

привести групу до переоцінки своїх можливостей і переваг, до відриву від інших груп, до «групового егоїзму». У той же час недостатній розвиток почуття «ми» призводить до відсутності єдності та злагодженості в діяльності. Таким чином, почуття приналежності до групи грає важливу роль в груповій взаємодії: воно пов'язує членів групи в єдине ціле і підсилює їх активність, спрямовану на досягнення мети [61].

Зміст поняття рівності жінок і чоловіків передбачає таке: рівність у правах і свободах; рівність в обов'язках; рівність у відповідальності; рівність у можливостях і шансах [62]. Тому розглядаючи питання проблеми професійної самореалізації та кар'єрного зростання жінок-поліцейських НПУ, першочерговим завданням є викорінення стереотипного уявлення про те, що правоохоронна діяльність є «суто чоловічою» сферу діяльності, і перш за все у свідомості самих жінок, адже це стає на заваді ефективного виконання ними своїх службових обов'язків.

Вивчення проблеми міжгрупових відносин дає змогу констатувати той факт, що соціальні відносини можуть сприяти розвитку міжгрупової дискримінації лише за певних умов. Засобом профілактики цього явища виступає спільна діяльність груп. При її наявності міжгрупова диференціація, що проявляє себе на когнітивному рівні як констатація відмінностей між «моєю» і «чужою» групами, зовсім не обов'язково в реальній взаємодії призводить до зовнішньогрупової ворожості. Цими принципами необхідно керуватися, вирішуючи практичні проблеми міжгрупових відносин. Так, на рівні малих груп може бути вдосконалений пошук оптимальних форм співпраці, на рівні великих груп – зняті деякі питання міжособистісних відносин між представниками різних гендерних груп [63].

Реалізація мети щодо побудови у професійних колективах відносин взаємоповаги та підтримки незалежно від статевої приналежності, на нашу думку, має передбачати вирішення таких завдань: вивчення соціально-психологічних наслідків збільшення кількості жінок у правоохоронних колективах; дослідження характеру взаємозв'язку сформованих поглядів на

роль і місце жінок у правоохоронній діяльності і взаємовідносин в різностатевих професійних колективах; вироблення оптимальних неконфліктних гендерно-рольових моделей взаємодії в різностатевих колективах правоохоронців; формування культури гендерних взаємин, моральної атмосфери службового і неформального спілкування жінок і чоловіків у правоохоронній сфері, як умови попередження деструктивних гендерних конфліктів.

Такий підхід сприятиме оптимізації професійної діяльності поліцейських, виконанні ними службових обов'язків на рівні європейських стандартів, поліпшить імідж Національної поліції України як всередині країни, так і за її межами.

1.3. Закордонний та український досвід проходження служби в поліції жінками: проблеми та перспективи

Гендерна проблематика в психології в нашій країні здобуває все більшу популярність. Інтерес до гендерних проблем стимулює наукові дослідження як на рівні теорії, так і на практиці. Якщо ще кілька років назад вітчизняні психологи знайомилися з гендерною тематикою лише по публікаціях закордонних авторів, то в останні роки до вивчення гендерних проблем у психології стали звертатися й вітчизняні дослідники.

Загалом дослідження присвячено психології гендерної взаємодії працівників НПУ, яка включає в себе цілий спектр проблем та питань діяльності організацій, серед яких: професійна сегрегація та дискримінація за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки і чоловіка; фемінні та маскулінні організаційні культури та їх вплив на організаційну поведінку.

Розробкою даної проблеми займалися багато науковців, представники різних галузей науки: В. Авер'янов, О. Бандурка, В. Барко, А. Васильєв, В.

Гречко, Г. Гарбуз, С. Гусаров, Т. Іванова, Л. Кривенко, К. Левченко, Н. Максименко, О. Мартиненко, П. Михайленко, В. Цвітков та ін.

У довідкових виданнях поняття гендер визначається як термін, введений феміністами з метою виділення соціального аспекту відмінності статі. Коли говорять про відмінність між істотами жіночої й чоловічої статі як про відмінність «статі» (англ. sex), те мають на увазі їх біологічну відмінність. Коли говорять про гендерне, те виходять із певних соціокультурних дефініцій (визначень) поняття жінки та чоловіка й припускають споконвічно встановлену відмінність їх соціального стану [64,с.76]. У гендерно-орієнтованій літературі про гендерні відносини говориться як про відносини між конкретними особистостями чоловічої й жіночої статі або соціальними групами, що полягають із чоловіків або жінок [65, с. 89].

Необхідність дослідження цього аспекту діяльності НПУ обумовлена інтенсивним залученням жінок у професійне середовище, в результаті чого актуалізується ряд проблем, пов'язаних з очікуваннями членів суспільства. При первинному розгляді проблеми стає очевидним, що в сучасних умовах мова йде в першу чергу про ускладнення умов здійснення професійної діяльності для співробітників правоохоронних органів жіночої статі, однак проблема не зводиться до одного тільки аналізу негативних факторів. Існує два принципово різні підходи до аналізованої проблеми: феміністичний, що припускає незалежність професійних якостей співробітників силових структур від їхньої гендерної приналежності (для цього підходу розсуд відмінностей у можливості здійснення професійної діяльності представниками різних статей є негативним); підхід, що розглядає гендерні відмінності в якості одного з істотних для виконання професійних обов'язків факторів.

На загальному рівні слід зазначити, що роль гендера в діяльності НПУ являє собою надзвичайно складну, багатоаспектну проблему, яку в сучасних умовах неможливо охарактеризувати однозначно через крайню

неоднорідність суспільної структури й культури суспільства. У той же час очевидно, що розглянуті вище моменти конфлікту, заснованого на гендерних стереотипах, стають можливими лише за умови, якщо взаємодія населення зі співробітниками НПУ відбувається поза винним усвідомленням переваги функціонального аспекту комунікації. А це свідчить про те, що оптимізація ситуації в істотній мірі пролягає в сферах підвищення культурної грамотності населення й розвитку правосвідомості.

Вперше до служби в поліції жінок стали залучати трохи більше ніж сто років тому. За цей час вони проявили себе як кваліфіковані співробітниці, які не гірше за чоловіків захищають правопорядок. Але й сьогодні, на 30-му році незалежності нашої країни, жінки в правоохоронних органах досі стикаються із проявами дискримінації.

На відміну від багатьох, нам в цій роботі хотілось зробити акцент не на історичних фактах, з якими пов'язаний початок залучення жінок до лав поліції, та загальних проблемах, які притаманні будь-якій державі, яка стоїть на шляху розбудови паритетної демократії, а конкретних шляхах вирішення цих проблем у провідних країнах світу.

Поліція Нідерландів у 2007 році, вживала кардинальних заходів для підвищення частки жінок у своїх лавах. Міністеркою внутрішніх справ Гюстьє тер Горст був запропонований план, за яким до 2011 року відсоток представництва жінок в поліції повинен був становити 25%. Для цього були запроваджені квоти, згідно яких 50% нових поліцейських мали бути жінки. Стратегія втручання складалася з окремих угод з поліцейськими відділками про функціональні обов'язки кандидаток. Для сприяння процесу була створена тимчасова структура, яка взяла на себе відповідальність за участь у відборі кандидаток, консультуванні на всіх стадіях процесу і моніторингу впровадження квот. За короткий термін кількість жінок значно збільшилася, що в майбутньому дало можливість відмінити квотний підхід [66, с. 28].

У Великій Британії 20 листопада 2019 року відбувся саміт з питань гендерної рівності в поліції. Його організувала поліція Сассексу, яка стала

першою поліцейською групою в світі – тематичною чемпіонкою для ініціативи Організації Об'єднаних Націй щодо гендерної рівності HeForShe. Поліцейські сили Великої Британії взяли на себе зобов'язання HeForShe покращити гендерний баланс на вищих рівнях в рамках діяльності поліції та продовжувати роботу по боротьбі з домашнім насильством та сексуальним насильством у суспільстві. Був представлений перший щорічний звіт. Рух HeForShe підтримують понад два мільйони людей в усьому світі, включаючи світових лідерів, керівників компаній та знаменитостей [66, с. 34].

У 1995 році Міністерством праці США та департаментом поліції м. Альбукерка (Нью-Мехіко) було запроваджено проєкт «Нове робоче місце для жінок». Метою цього проєкту стало збільшення кількості жінок у поліцейських структурах міста. Абсолютно нова стратегія залучення жінок до роботи в поліції вже за два роки дозволила збільшити частку жінок в поліцейських підрозділах до 25%, а питома вага жінок-представників етнічних меншин у деяких відділах сягнула 47%, аналогічна ситуація зберігається і на теперішній час [67].

Серед шляхів досягнення пропорційного залучення жінок та чоловіків до роботи у секторі безпеки і оборони іноземними дослідниками визначаються такі: 1) здійснення найму на роботу більшої кількості жінок, адже згідно із дослідженнями, різноманітні робочі групи працюють краще і дають кращі результати, а безпосередньо жінки мають іншу, альтернативну точку зору у баченні питань безпеки; 2) залучення жінок до наставництва, адже наставництво – це привабливий спосіб ознайомитися з безпековими проблемами і зробити вирішення їх актуальними для групи людей, які не є домінуючими за якоюсь ознакою, зокрема статтю, у певному середовищі; 3) підтримувати співпрацю із громадськими структурами, що реалізують принципи гендерної рівності; 4) заохочувати дівчат та жінок вивчати можливості забезпечення складових національної безпеки [68].

Підвищення частки жінок-співробітників поліції може мати й додаткові переваги. За висновками Національного центру з питань служби жінок у

правоохоронних органах та за результатами міжнародних досліджень і чоловіки, і жінки можуть виконувати обов'язки поліцейських з рівним ступенем ефективності. Дослідження доказують, що жінки часто привносять у роботу поліції певний набір навичок та сильних сторін – у тому числі, вміння звести до мінімуму застосування сили та розрахунок на застосування сили при поводженні з агресивно налаштованою особою [69].

Західні колеги підкреслюють, що жінки-поліцейські мають переваги, які підвищують ефективність поліцейської діяльності: 1) жінки-поліцейські більш ефективно розв'язують напружені, конфліктні ситуації; 2) жінки-поліцейські набагато рідше застосовують силу та вогнепальну зброю; 3) під час арешту та допиту злочинці надають менше опору жінкам-поліцейським; 4) жінки-поліцейські являють для населення приклад, що жінки здатні працювати в секторі безпеки; 5) жінки-поліцейські часто мають більш розвинені навички спілкування в порівнянні з колегами-чоловіками і більшою мірою налаштовані на співробітництво із громадою [70].

Сьогодні в Польщі кожна п'ята жінка працює у безпековому секторі. В країні було створено Повноважний орган у справах рівного поводження, до складу якого входять Повноважний орган з питань рівного поводження у службових формах та Консультативна група «Жінки в мундирах». Але найголовніше, що польських жінок, які працюють у сфері безпеки, підтримує громадянське суспільство. Окрім цього, вони також мають юридичну та соціальну підтримку [71].

У 1970-х роках жінки та чоловіки в поліції Великої Британії мали різні звання та обов'язки. У 1975 році ця ганебна практика була скасована, що дозволило жінкам повноцінно працювати та мати однакові права та обов'язки на рівні із колегами-чоловіками. На теперішній час частка жінок-поліцейських становить у Великобританії становить приблизно 29% [72].

На першому місці за показником чисельності жінок у поліції ОАЕ. Тут на службі в поліції понад 15 тис. жінок. Це більше, ніж у будь-якій іншій країні світу. В 2016 році жіночим поліцейським підрозділом проведено понад

сто успішних операцій, серед яких охорона і захист представницьких осіб. Крім цього, жінки-поліцейські беруть участь у забезпеченні охорони різних урочистих заходів та святкувань, спортивних подій, міжнародних виставок і тематичних конференцій. Наприклад, Дубай — перше сучасне місто в Перській затоці, де патрулювання міста здійснює жіночий підрозділ поліції [73].

Жінки-поліцейські є незамінними під час роботи пов'язаної із розслідуванням випадків насильства щодо жінок та дівчат. По-перше, жертви таких злочинів більш охоче повідомлять про них поліцейським-жінкам, а по-друге, присутність жінки, що пройшла спеціальну підготовку, під час проведення слідства – об'єктивна необхідність. За твердженням доповідача ООН з питань насильства щодо жінок, у багатьох країнах жінки повідомляють про відсутність співчуття з боку поліції та неналежному розслідуванні випадків насильства на гендерному ґрунті [74].

У таких країнах, як Аргентина, Бразилія, Колумбія, Еквадор, Індія, Ліберія, Нікарагуа, Перу та ін. спеціально були створені жіночі поліцейські відділи, основним завданням яких є боротьба з домашнім насильством. В таких відділах працюють, головним чином, поліцейські-жінки, що створює атмосферу, в якій жінкам простіше розповідати про скоєне щодо них. В таких відділах нерідко разом із спеціально навченими поліцейськими працюють медики, соціальні працівники, юристи та інші спеціалісти [75; 76].

Окремо було досліджено особистісні зміни жінок, які працюють під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків. У якості проблеми для подальшої розробки було визначено процес маскулінізації жінок, як результату сприймання і засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що складає зміст початкової професійної деформації. Результати здійсненого протягом трьох років психологічного вивчення курсантів зафіксували постійну позитивну динаміку різних видів агресивності у дівчат-курсантів внаслідок впливу

чоловічої субкультури на особистість в процесі професійного становлення. Одночасно відзначено, що робота в органах правопорядку підвищує рівень самооцінки жінок, стимулює їх подальшу професіоналізацію, надає досить широкі можливості для самореалізації [77].

І серед західних колег, також відомі випадки, коли прагнучи досягти визнання з боку своїх колег-чоловіків, жінки-поліцейські починали більш жорстко поводитися з жертвами злочинів та практикували підвищене застосування сили до громадян.

Під час реформування правоохоронних органів необхідно звернути увагу на проблеми, пов'язані з етикою та внутрішньою культурою і намагатися створити в організації атмосферу поваги до колег та до населення.

На теперішній час в органах та підрозділах Національної поліції України службу проходять 21,6 % жінок. Аналіз спеціальних досліджень служби жінок в правоохоронних органах дозволяє говорити про те, що практично у всіх підрозділах і службах Міністерства внутрішніх справ, а також в освітніх установах спостерігається поступове зростання частки жінок-працівників. Активне залучення жінок на службу в правоохоронні органи може виявитись однією з умов ліквідації «кадрового голоду», який на жаль має місце в поліції, та вирішити питання, які стоять перед правоохоронними органами щодо забезпечення правопорядку.

Але, принципи та практика управління персоналом у поліції зазвичай спрямовані на чоловіків. Найчастіше правила щодо відпрацьованих годин, неробочого часу та інших питань заохочують поліцейських, які демонструють працездатність, погоджуючись на переробку та на роботу у різні зміни. Передбачається, що або поліцейський має дружину, яка веде домашнє господарство і піклується про дітей, або він – самотній холостяк. Коли ж у лавах поліції з'явилися жінки, з'ясувалося, що ці припущення не відповідають дійсності та необхідні реформи, без проведення яких діючі методи управління персоналом будуть містити в собі елементи

дискримінації. Перегляд колишніх положень не тільки піде на користь жінкам, але й зможе покращити баланс між роботою та особистим життям і для чоловіків-поліцейських, що, у свою чергу, підвищить рівень утримання персоналу та результативність його. Серед необхідних заходів для підвищення набору жінок та обліку потреб сімей співробітників поліції: 1) гнучкий графік позмінної роботи та відпусток; 2) чітко визначені правила роботи для вагітних співробітниць; вони повинні бути гнучкими, справедливими та враховувати заходи охорони праці, у тому числі передбачати переведення на легку роботу чи зміни в обсязі поточні обов'язки; 3) достатня за тривалістю відпустка для догляду за дитиною для жінок та чоловіків; 4) установи з денного догляду за дітьми на території поліцейської дільниці або за її межами неподалік; 5) установи з догляду за немовлятами; 6) навчання методам профілактики стресу; 7) доступ до психологічної допомоги; 8) належний формений одяг – у тому числі, на час вагітності [78].

Не менш важливим інструментом, є впровадження заходів, що сприяють просуванню жінок по службі:

1. Об'єктивні та недискримінаційні критерії підвищення по службі, які передбачають різні заохочення за вирішення будь-яких проблем, за роботу з місцевим населенням та за перенаправлення громадян у соціальні служби. Слід звести до мінімуму критерії оцінки, що передбачають переважне ставлення до тієї чи іншої групи; наприклад, якщо віддавати перевагу особам з досвідом служби або з трудовим стажем, це може поставити жінок у невігідне становище.

2. Чіткі, прозорі та об'єктивні критерії оцінки обсягу та характеру роботи, аналіз роботи співробітника та призначення його на посаду з урахуванням його фактичної результативності на основі переглянутих посадових інструкцій та кваліфікаційних вимог, а не на основі застарілих уявлень про навички поліцейського.

3. Для мінімізації впливу симпатій з боку колег або підтримки колишніх однокашників слід користуватися послугами незалежних спостережних порад або зовнішніх фахівців з проведення співбесіди.

4. Слід забезпечити рівний доступ до професійного навчання з метою просування по службі.

5. Забезпечити, щоб особи з недостатньо представлених груп мали доступ до посад, які вважаються важливими сходинками для просування кар'єрними сходами.

6. Забезпечити, щоб комісії з просування по службі при оцінці кандидатів на підвищення не розглядали посади, які зазвичай займали жінки поліцейські, як менш «важливі».

7. Ретельно відстежувати результати атестації жінок поліцейських, які раніше подавали скарги про домаганнях.

8. Рекомендувати жінкам поліцейським, які мають високі звання, виступати на засіданнях об'єднань жінок-поліцейських з роз'ясненням необхідності подання рапортів на підвищення служби.

9. Порівняти оцінки роботи поліцейських обох статей, що виставляють їх безпосередні керівники, і, якщо виявиться, що жінка постійно отримують менше найвищих оцінок, провести розслідування.

10. Проводити незалежне опитування жінок, які заслуговують на підвищення по службі, щоб з'ясувати, чому вони подаються (або не подаються) на підвищення [79].

Таким чином, впровадження гендерного паритету в Національній поліції України є одним із головних завдань при трансформації правоохоронних органів з караючого органу в громадянське відомство європейського (сервісного) типу, та надає ряд переваг, а саме: 1) підвищення якості відбору при прийомі на службу в поліцію (обмежуючи прийом жінок на службу, система суттєво обмежує можливість якісного поповнення своїх рядів талановитими працівниками, які наділені необхідними морально-діловими та професійними якостями для служби в правоохоронних органах);

2) підвищення якості прийняття управлінських рішень в органах і підрозділах НПУ (надання рівних прав та можливостей чоловікам та жінкам української поліції в просуванні по службі та доступі до керівних посад забезпечить ефективне прийняття управлінських рішень, які відобразатимуть інтереси всіх працівників); 3) підвищення рівня соціально правового захисту працівників, як чоловіків, так і жінок, надання рівних можливостей поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків; 4) покращення морально-психологічного клімату в органах і підрозділах Національної поліції України; 5) підвищення ефективності діяльності поліції та рівня довіри до неї з боку населення (велика частина злочинів, жертвами яких є жінки, часто залишаються нерозкритими і носять латентний характер, оскільки постраждалі жінки не хочуть або соромляться про них заявляти та розповідати в деталях чоловікам. Чоловікам важче зрозуміти жіночі проблеми, це породжує їх байдуже, а іноді і жорстоке відношення до жінок – жертв злочинних посягань). Впровадження гендерної рівності допоможе знизити відсоток латентної злочинності по таким видам злочинів як сексуальне та домашнє насилля, торгівля жінками [80].

Як вже зазначалось, на теперішній час в органах та підрозділах Національної поліції України службу проходять 21,6 % жінок. Існує безліч факторів, які впливають та можуть пояснити ситуацію, що склалась. Але, на нашу думку головну роль грають такі усталені категорії, як гендерні стереотипи та гендерні установки, які є основними причинами гендерної нерівності у будь-якій сфері життя суспільства.

Аналізуючи наукову літературу, можна виокремити два основні типи гендерних установок – патріархальні та феміністичні. Патріархальні установки мають такі характерні особливості: 1) підхід, згідно з яким чоловікові належить провідна, активна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці – підпорядкована, пасивна; 2) переконання, що життєві цінності жінок і чоловіків різні: сім'я і кохання – основні цінності для жінок; справа, робота, самореалізація поза сім'єю – цінності чоловіків; 3) надання переваги

сімейним стосункам, у яких чоловік є главою сім'ї, робить основний внесок у бюджет сім'ї; 4) осуд поведінки жінки, в якій домінують орієнтації на самореалізацію поза сім'єю, на кар'єру, професійні досягнення; 5) уявлення про те, що патріархальна модель суспільства природна, зумовлена біологічними статевими відмінностями. Феміністичні установки свідомості охоплюють такі аспекти: 1) засудження використання біологічних статевих відмінностей для впровадження жорстко закріпленого, підпорядкованого становища жінки в сім'ї та суспільстві; 2) неприйняття існування в сім'ї та суспільстві суворо закріплених чоловічих і жіночих ролей; 3) переконання, що жінки й чоловіки в сучасному суспільстві мають неоднакові можливості для самореалізації в різних сферах, і такий стан визнається несправедливим; 4) підхід, відповідно до якого для жінки високу цінність мають професійні досягнення, кар'єра, розкриття власних можливостей та здібностей, прагнення до самореалізації в різних сферах суспільного життя; 5) підхід до виховання дітей, згідно з яким суспільство повинно максимально прагнути рівної участі батька й матері в житті дитини; 6) засудження ставлення до жінки як до об'єкта сексуального пригнічення [81].

Отже, неформальні привілеї чоловіків пов'язані з їх статусом, матеріальним забезпеченням та перспективами кар'єрного росту. Вони направлені на майбутнє, на подальшу самореалізацію, стимулюють їх професійну активність, підтверджують ідеї маскулинності. Привілеї жінок пов'язані в першу чергу з умовами, режимом праці [82].

Тільки належні професійна підготовка та психологічна готовність керівників, поряд із спеціальною та методичною підготовкою, дозволяють: 1) створити гендерно чутливе середовище, в якому панує доброзичлива атмосфера; 2) доповнювати владу, що поєднується із роллю та статусом гнучкого керівника, із владою знань та компетенцією; 3) мати довіру серед всіх членів підрозділу; 4) підтримувати дух змагання відповідно до навчальних цілей та максимізувати рівень співпраці серед підпорядкованого персоналу; 5) створювати всі необхідні умови для того, щоб персонал

почувався комфортно; б) підвищувати самоконтроль всіх членів підрозділу [66].

Здається можливим класифікувати труднощі, з якими стикаються жінки та чоловіки-працівники правоохоронних органів на об'єктивні та суб'єктивні.

До *об'єктивних труднощів* відносяться: порушення соціально-трудових прав правоохоронців; понаднормова тривалість робочого дня, що призводить до відсутності можливості приділяти достатньо часу сім'ї; неналежні умови праці; виконання діяльності, пов'язаної з ризиком; використання вогнепальної зброї; добові чергування; емоційна та фізична завантаженість; відсутність повноцінного відпочинку; відсутність єдиних, але пристосованих і до жінок, і до чоловіків, умов несення служби; низький рівень заробітної платні; декретні відпустки, під час якої посада залишається вакантною, а обсяг роботи той самий; нерівність в складності поставлених перед чоловіками завдань порівняно з жінками; домінуюча чоловіча культура, що панує в поліції; обмеження можливостей жінок в доступі до керівних посад та просуванні по службі.

До *суб'єктивних труднощів* відносяться: сприйняття чоловіками жінок в поліції як неповноцінних працівників, не здатних в повній мірі виконувати свої функціональні обов'язки в силу природної слабкості та жіночості; випадки сексуальних посягань; рольовий конфлікт, викликаний сталими патріархальними стереотипами, що унеможлиблює досягнення гендерного паритету в органах внутрішніх справ [83].

Враховуючи викладене, до основних проблем, пов'язаних з ефективною імплементацією принципу гендерної рівності в НПУ можна віднести: 1) Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством. 2) Недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективною координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС. 3) Не виділення бюджетних видатків на

реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом. 4) Недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства. 5) Гендерні стереотипи та дискримінація. 6) Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені. 7) Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо. 8) Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо [84].

Як недолік існуючої системи професійної підготовки, вітчизняними джерелами відзначено відсутність спеціалізованих адаптаційних програм, спрямованих на допомогу жінкам з числа молодих фахівців в усвідомленні свого статусу та формальних обов'язків, засвоєння необхідних рольових позицій при вирішенні конфліктних питань [77].

Проведений аналіз наукових джерел дозволяє сформулювати перелік питань, які наразі є найбільш проблемними в діяльності жінок-поліцейських:

1. Проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками.
2. Протириччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок.
3. Розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок.
4. Наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці.
5. Проблема адаптації до умов роботи у чоловічому колективі.

6. Проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок [77].

Отже, сьогодні в правоохоронних органах України несуть службу дуже багато жінок. Кожним п'ятим співробітником Національної поліції України – є жінка. Аналогічна ситуація притаманна більшості країн світу. Поліцейська діяльність вже давно перестали бути суто чоловічою професією. Наразі жінки служать практично у всіх поліцейських підрозділах, навіть в загонах спецназу і авіації. Однак, механізм реалізації та забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків не є досконалим, тому, якщо ми хочемо забезпечити застосування системного, а не декларативного підходу, будь-який процес у рамках поліцейської реформи має враховувати інтереси і тих, і інших, а також інтереси громади.

Поліція – була і є один із основних суб'єктів державної безпеки, тому необхідно мати ясні правила відомчої культури, що враховують гендерні аспекти, для того, щоб звести до мінімуму прояви дискримінації та гендерної нерівності.

Таким чином, для досягнення рівності жінок та чоловіків, зокрема, в поліції, дослідникам, журналістам, та самим співробітникам правоохоронних органів потрібно змінити стереотипи щодо «жіночих» та «чоловічих» якостей характеру, і зосередитися на впровадженні політик рівності на робочому місці, роботі із попередження та протидії дискримінації, а особливо протидії утиску жінок-поліцейських начальниками чоловічої статі.

Висновки до розділу 1

1. Таким чином, здійснивши аналіз наукових джерел щодо розуміння феномену самореалізації особистості в психологічній науці можна дійти висновку, що єдиного визначення цього поняття на сьогодні не існує, але її індивідуальні особливості, проявляються в її окремих структурних компонентах. Серед форм самореалізації варто зазначити – зовнішню

(об'єктивну) та внутрішню (суб'єктивну) та три рівні її проявів: відсутність самореалізації, нормативна, індивідуальна, а також її результати: особистісна зрілість, професійно-управлінська зрілість, організаційні досягнення, соціально-корисні досягнення.

2. У процесі самореалізації особистості у професійній діяльності, можна виділити три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат, а також визначити її основні етапи: самовизначення; самовираження; особистісна самоактуалізація; досягнення професійного «акме».

3. Вивчення особливостей професійної діяльності жінок з кожним роком набуває особливої актуальності. Результати сучасних досліджень свідчать про те, що робота надає жінці можливість відчувати себе більш впевненою та самостійною. Підтвердженням успішної жіночої самореалізації в професійній сфері є такі показники, як задоволеність життям, висока самооцінка та почуття власної конкурентоспроможності на ринку праці.

4. З огляду на проблему визначення психологічних засад успішної самореалізації у професійній діяльності жінок, найбільш доцільним в контексті нашого дослідження вбачається розгляд періодизації професійного розвитку особистості з урахуванням гендерної складової. Такий підхід передбачає урахування проблеми рольового конфлікту «сім'я-робота» у разі, якщо жінка вирішує на певний час присвятити себе народженню та вихованню дитини, що обумовлює необхідність етапів вторинної професійної адаптації та професійної ідентифікації, але вже з набуттям нової соціальної ролі матері.

4. Аналіз статистичних даних засвідчив, що на разі у правоохоронних органах України 20 % кадрового складу - жінки. Водночас механізм реалізації та забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків в органах і підрозділах Національної поліції України потребує удосконалення.

5. Як недолік існуючої системи професійної підготовки, вітчизняними дослідниками відзначено відсутність спеціалізованих

адаптаційних програм, спрямованих на допомогу жінкам на етапі входження в професію щодо усвідомлення свого статусу та формальних обов'язків, засвоєння необхідних рольових позицій при вирішенні виробничих конфліктів. Визначено перелік питань, які на разі є найбільш проблемними в діяльності жінок-поліцейських: необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; розбіжність, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок; наявність випадків сексуальних домагань на робочому місці; труднощі адаптації до умов роботи у чоловічому колективі; недосконалість системи соціальної та правової захищеності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЧИННИКІВ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Мета емпіричного дослідження – визначення психологічних та організаційно-правових засад успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. Досягнення мети передбачалося через реалізацію таких основних завдань: 1) опис соціально-демографічних особливостей вибірки; 2) виявлення суб'єктивної оцінки респондентками особистісних та соціально-психологічних чинників, які сприяють досягненню успіху в професійній діяльності; 3) визначення об'єктивної оцінки організаційно-правових умов та засобів активізації цього процесу на сучасному етапі реформування правоохоронних органів в Україні.

Емпіричне дослідження здійснено з позицій комплексного підходу вивчення особистості жінок-поліцейських НПУ під час професійного становлення, особливостей їх сприйняття у процесі професійної діяльності з боку колег та керівництва, характеру відносин із близьким оточенням в особистому житті, а також динаміки досягнення ними успіху в професійній самореалізації в залежності від організаційно-правових чинників.

Емпіричне дослідження проводилось поетапно протягом 2018 - 2021 років.

У межах першого етапу (2018-2019 роки):

1. визначено наукову проблему та стан її вирішення у психологічній науці та практиці;
2. описано структуру, чинники, механізми, бар'єри успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України;

3. вивчено досвід провідних західних країн з вирішення зазначеної проблематики;

4. сформульовано гіпотези дослідження;

5. окреслено підходи щодо емпіричного вивчення проблеми.

Другий етап (2020 рік) містив:

1. добір та обґрунтування вибору методів та методик дослідження;

2. визначення генеральної сукупності, формування репрезентативної вибірки, позначення залежних і незалежних змінних;

3. складання експериментального плану;

4. процедуру відбору засобів статистичної обробки й аналізу даних;

5. проведення емпіричного дослідження жінок-поліцейських Національної поліції України;

6. аналіз, систематизацію та узагальнення результатів дослідження;

7. здійснення інтерпретації отриманих даних.

Впродовж третього етапу (2021 рік):

1. описано систему критеріїв успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України;

2. розроблено модель сприяння розвитку самореалізації жінок у процесі психологічного забезпечення службової діяльності;

3. розроблено програму тренінгів щодо розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України та зведення до мінімуму впливу несприятливих чинників службової діяльності, збереження психологічного та фізичного здоров'я;

4. сформульовано висновки дослідження.

Проведений аналіз наукових джерел з проблематики професійної самореалізації людей у залежності від гендерних ролей та характеру сімейної взаємодії дав змогу визначити основні концептуальні засади дослідження [85; 86; 87].

Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, а в поліції зокрема, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін.

По-перше, найголовніший аспект цієї проблеми – питання суб'єктивної значущості щодо професійної самореалізації в житті самої жінки, оскільки не для всіх жінок кар'єра виступає головною життєвою цінністю. Необхідним є дослідження того, якою мірою досягнення успіхів у професії впливає на її особистість. Це відображає установку на самореалізацію, самовдосконалення, творче самовираження. Водночас на шляху досягнення кар'єрних успіхів жінка зустрічає різного роду перешкоди, що переважно пов'язано з труднощами поєднання соціальних ролей жінки, матері й висококваліфікованого працівника [53].

Другий аспект у зазначеній проблематиці, не менш важливий для успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, а особливо в правоохоронній, відображає значення цієї діяльності для її сім'ї. Прагнення жінки до досягнення кар'єрних успіхів не може не змінювати мікроклімат самої сім'ї. По-третє, проблематику успішності самореалізації жінок у професійній діяльності, зокрема в поліції, слід розглядати в аспекті її значення для суспільства в цілому [53].

Всебічний аналіз проблеми дозволив констатувати, що професійна самореалізація може вважатись успішною, якщо вона відбувається у двох взаємопов'язаних формах: 1) внутрішньо-професійній (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей); 2) зовнішньо-професійній (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності) [40], та висунути наступні гіпотези:

– динаміка розвитку та досягнення успіху у професійної самореалізації залежить від особистісного (внутрішнього) потенціалу та ступеня реалізації індивідуальних можливостей;

– ступень реалізації індивідуальних можливостей заходиться у прямій залежності від зовнішніх чинників професійної самореалізації.

Для досягнення поставленої мети й підтвердження висунутих гіпотез, було організовано та проведено психодіагностичне дослідження основних детермінантів успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських НПУ. Відповідно до мети були підібрані психодіагностичні методики, спрямовані на вивчення:

1) особистісних чинників успішної самореалізації:

- потреба в досягненні успіху;
- реалізація потреби в саморозвитку;
- загальна задоволеність професійною діяльністю.

2) соціально-психологічних чинники (взаємовідносини в колективі):

- відносини з колегами;
- відносини з керівництвом;
- загальна задоволеність організацією робочого процесу;

3) соціально-психологічних чинників (взаємовідносини з рідними та близькими людьми):

- сімейна адаптація та згуртованість;
- наявність ролівого конфлікту «сім'я-робота».

Емпіричне дослідження будувалося на основі добору психодіагностичних характеристик, адаптації обраних методик цілям і завданням дослідження, збору дослідницького матеріалу, статистичної обробки, узагальнення й інтерпретації отриманих результатів.

Професійні успіхи впливають на розвиток особистості жінки, оскільки вони відображають її установку на самореалізацію та самовдосконалення. Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, особливо в поліції, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін: щодо суб'єктивної значущості професійної самореалізації в житті самої жінки; значення цієї діяльності для її сім'ї та для суспільства в цілому [88].

У зв'язку з цим для проведення емпіричної частини, для оцінки зазначених вище складових, нами було застосовано модифікований опитувальник для дослідження: особистісних чинників успішної самореалізації та соціально-психологічних чинників пов'язаних із взаємовідносинами в колективі, а також із рідними та близькими людьми (Додаток 1). Для цього був підібраний комплекс психодіагностичних методик для оцінки потреб у досягненні успіху, реалізації потреб у саморозвитку, загальної задоволеності професійною діяльністю; відносин з колегами, відносин з керівництвом, загальної задоволеності організацією робочого процесу; сімейної адаптації та згуртованості, наявності рольового конфлікту «сім'я-робота».

Методика Ю. Орлова «Потреба в досягненні мети». Шкала оцінки потреби в досягненні успіху.

У структурі ціннісних орієнтацій потреби людини займають центральне місце. Це рушійна сила, яка стимулює її до активної діяльності, виступаючи причиною людської поведінки в умовах суспільного розвитку та оточуючого середовища [89]. Зміст ціннісних орієнтацій стає зрозумілим лише завдяки аналізу діяльності людини в основі якої закладені її потреби та інтереси. Ціннісна орієнтація – це усвідомлена оцінка людиною явищ і предметів зовнішнього світу з точки зору важливості, а відповідно й можливості використання їх для задоволення власних потреб та інтересів [90]. Мотив досягнення успіху – це намагання людини добитися успіхів у діяльності і спілкуванні, яке нерозривне із намагання уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язаних з оцінкою результатів її діяльності іншими людьми. Ю. Орлов наголошував, що люди з високим рівнем потреби в досягненнях мають кращі результати, більшу інтенсивність у вирішенні проблемних питань та зацікавлені у виборі високих цілей, можуть деколи мати завищені, але доволі реальні домагання.

Методика, розроблена Ю. Орловим, спрямована на дослідження впливу мотивації досягнення на ефективність діяльності та рекомендована при

індивідуальному консультуванні [91]. Опитувальник пропонує ряд положень (тверджень), з якими досліджувані можуть бути згодні або незгодні. Обробка результатів проводиться підрахунком балів (суми балів) за відповіді «так» чи «ні» на питання відповідно до ключа. Таким чином, інтерпретація отриманих результатів базується на твердженні: чим більше балів в сумі набирає досліджуваний, тим більшою мірою у нього виражена потреба в досягненнях.

Методика Н. Фетіскіна діагностики реалізації потреби у саморозвитку.

Неодмінною умовою досягнення успіху – є особистісне зростання упродовж всього періоду професійного становлення, адже незначний спад активності у роботі негативно позначається на результатах та досягненнях професійної діяльності. Але процес постійного професійного самовдосконалення особистості не лише покращує результати власних щоденних зусиль на шляху до професіоналізму, а й слугує прикладом та створює сприятливі умови для формування особистості молодих спеціалістів [92].

Перспектива особистісного розвитку може відбуватись шляхом адаптації, яка дозволяє поступово пристосуватися до вимог професійної сфери, засвоїти різні види діяльності, опанувати запропоновані ролі. У разі стагнації розвиток зупиняється, людина застосовує стереотипні, старі моделі поведінки, що призводить до деградації особистості, розпаду її діяльності, зниженню професійної активності та проявляється категоричною непереносимістю всього нового. Лише постійний саморозвиток дозволяє змінюватися, самовдосконалюватися, розкривати увесь свій потенціал та реалізовуватися як професіонал [93].

Безумовно ціннісно-мотиваційний рівень відіграє значну роль в структурі саморозвитку особистісного та чинить прямий вплив на операційно-діяльнісний рівень. Ціннісно-мотиваційна складова представляє собою систему цінностей, усвідомлень, мотивів, які впливають на спрямованість саморозвитку особистості. Її основним показником є сама

цінність саморозвитку для особистості, її прагнень до самоактуалізації, мотивація вдосконалення професійної діяльності [94].

За допомогою методики «Методика діагностики реалізації потребу у саморозвитку» [95] вивчається рівень цінності саморозвитку. Методика включає 15 запитань, які слід оцінити від 1 до 5 балів, де 1 бал за відповідь – не відповідає, 2 бали – швидше не відповідає, 3 бали – і так, і ні, 4 бали – швидше відповідає, ніж ні, 5 балів – повністю відповідає дійсності. Підрахунок результатів дозволяє виокремити три рівні цінності саморозвитку:

- високий рівень характеризує особистість, яка активно реалізують свої потреби у саморозвитку, кількісні показники коливаються від 55 балів і більше;

- середній рівень визначає осіб, у яких майже відсутня сформована система саморозвитку, кількісні показники – від 36 до 54 балів;

- низький рівень притаманний тим, чий саморозвиток призупинений, кількісні показники оцінюються від 15 до 35 балів.

Задоволеність своєю професією на наш погляд є однією з основних складових успішної професійної самореалізації, що неодноразово відмічалось у працях зарубіжних і вітчизняних учених [96; 97]. Мова йде про емоційне ставлення до професійної діяльності. Не можна погодитись із тим, що чим більше переваг людина вбачає у своїй роботі, чим успішніше виконує професійні завдання, тим глибшим і стійкішим стає її позитивне ставлення до професії. І, навпаки, чим більше аспектів у професійній діяльності не подобається, тим частіше спостерігається негативне ставлення до своєї роботи [98].

Для оцінки загальної задоволеності професійною діяльністю, відносин з колегами та керівництвом, загальної задоволеності організацією робочого процесу нами були використанні деякі питання із **Анкети «Моя робота – моє задоволення»**, розробленої С. М. Мартиненко, доктор педагогічних наук, професором, завідувачем кафедри початкової освіти та методик

гуманітарних дисциплін Київського університету імені Бориса Грінченка [99], а також із **Анкети для вивчення репутації Національної поліції**, розробленої Компанією «Reputation Capital» спільно з Цивільним сектором Офісу реформ Національної поліції України.

За допомогою низки тверджень, які пропонується оцінити за п'ятибальною шкалою, що найповніше збігається з особистою думкою щодо зазначеної проблеми:

- ставлення та зацікавленість професійною діяльністю;
- відсутність/наявність перешкод для кар'єрного зростання;
- фактори, які викликають відчуття задоволеності/незадоволеності в роботі;
- необхідність понад нормованої праці;
- задоволеність умовами праці;
- задоволеність своїм статусом та стосунками у колективі;
- задоволеність відносинами із керівництвом та організацією робочого процесу.

Опитувальник «Шкала сімейної адаптації та згуртованості» (FACES-3) був застосований з метою оцінки таких соціально-психологічних чинників, як взаємовідносини з рідними та близькими людьми. Такий напрям, як вивчення сімейного клімату, у нашому дослідженні становить інтерес, як фактор, що значною мірою впливає на професійну успішність жінок-поліцейських.

Авторами даного опитувальника є Д. Х. Олсон, Дж. Портнер та І. Лаві, адаптований у 1986 році М. Перре. Ця методика є найбільш поширеною серед стандартизованих опитувальників, призначених для оцінки сімейної структури. В її основі лежить «циркулярна модель» Д. Х. Олсона, яка включає в себе три найважливіших параметра сімейного поведінки: згуртованість, адаптація та комунікація [100].

Сімейна згуртованість – міра емоційного зв'язку між членами сім'ї. Для діагностики сімейної згуртованості використовуються наступні

показники: «емоційний зв'язок», «сімейні кордони», «прийняття рішень», «час», «друзі», «інтереси і відпочинок». Автори методики розрізняють чотири рівня сімейної згуртованості - від екстремально низького до екстремально високого: роз'єднаний, розділений, пов'язаний і зчеплений [100].

Сімейна адаптація – характеризує, наскільки гнучка чи ригідна сімейна система, наскільки готова пристосовуватися, змінюватися при впливі різного роду стресорів. Для діагностики адаптації використовуються наступні параметри: «лідерство», «контроль», «дисципліна», «правила», «ролі» у сім'ї. Таким чином діагностується чотири рівня сімейної адаптації: ригідний, структурований, гнучкий і хаотичний [100].

Методика складається зі списку із двадцяти тверджень, які пропонується оцінити двічі за ступенем його виразності, використовуючи п'ятибальну шкалу. У першому випадку оцінюється реальне сімейне функціонування, у другому - ідеальне, тобто таке, яким хотілося б його бачити [101].

Зазначена методика в опитувальник була сконструйована таким чином, що дозволяє оцінити задоволеність існуючою системою сімейних відносин. Чим більше розходження між ідеалом і сприйняттям, тим вищий ступінь незадоволеності існуючої сімейної системи.

Діагностика наявності рольового конфлікту «сім'я-робота» була застосована для оцінки наявності подружніх конфліктів причиною яких є професійна діяльність жінок-поліцейських.

Дослідження рольовий конфлікту «сім'я – робота» та його наслідків для жінки є однією з найбільш важливих тем жіночої професійної самореалізації. Рольовий конфлікт працюючої жінки – це внутрішньоособистісний конфлікт, що виникає внаслідок виконання жінкою кількох ролей як у професійній, так і в сімейній сферах внаслідок суперечливих вимог, що пред'являються цими ролями, а також обумовлений браком фізичних і часових ресурсів для повноцінного їх виконання. Він

також може бути викликаний невинувато завищеними вимогами і рольовими нормами, які встановлює жінка сама до себе (О. Гаврилиця, Ю. Альошина, О. Лекторська та ін.). Поєднання професійних та сімейних ролей визначає кар'єрну орієнтацію жінок [102].

Таким чином, успішне розв'язання зазначеного конфлікту є однією з передумов успішної самореалізації у професії. З метою вивчення рольового конфлікту «сім'я – робота» та його впливу на професійну діяльність нами було опитано 90 жінок-поліцейських Національної поліції України віком від 25 до 45 років, які проходять службу в підрозділах досудового розслідування, кадрового забезпечення та патрульній поліції. У запропонованій нами анкеті представлена типологія жіночої кар'єри, запропонованої О. Трофімовою з урахуванням поєднання професійної та сімейної ролей [103]. Учасницям опитування було запропоновано шість типів жіночої кар'єри, які потрібно було оцінити двічі, перший раз – як ситуацію, яка має місце бути у реальному житті жінки, а вдруге – як найбільш бажану для неї.

Отже, обраний психологічний інструментарій дозволить оцінити особистісні, соціально-психологічні та організаційно-правові чинники самореалізації в професійній діяльності. За допомогою методики статистичного аналізу даних дослідження буде проведена оцінка їх впливу на успішність самореалізації в професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України.

2.2. Особистісні та соціально-психологічні чинники успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України

На першому етапі дослідження здійснювався аналіз соціально-демографічних особливостей вибірки. В опитуванні взяли участь співробітниця Національної поліції України в кількості 90 осіб, віком від 25 до 45 років, які проходять службу в підрозділах досудового розслідування,

кадрового забезпечення та патрульній поліції з Київської, Одеської та Кіровоградської областей, що мають різний стаж служби й вік (див. табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Загальна характеристика вибірки емпіричного дослідження

№ з/п	Параметр	Кількість	%
1. Вік	25-34 роки	52	58%
	35-44 роки	34	38%
	45 і більше	4	4%
2. Підрозділ	Досудове розслідування	33	37%
	Кадрове забезпечення	28	31%
	Патрульна поліція	29	32%
3. Місце проживання	Обласний центр	48	53%
	Місто (не обласний центр)	29	32%
	Сільський населений пункт	13	15%
4. Стаж служби	1-5 років	36	40%
	6-10 років	31	35%
	11-15 років	12	13%
	16-20 років	7	8%
	Від 21 року і більше	4	4%

Із представленою вище соціально-демографічного блоку видно, що вік досліджуваних жінок співробітниць НПУ становить від 25 років і вище, однак віковий проміжок в 25-34 роки представляє найбільш численну групу (див. рис. 2.1.).



Рис. 2.1. Частотний розподіл вікових категорій жінок-поліцейських

По відсотковому співвідношенню працівниці, які мають стаж до 5 років складає 40% та до 10 років - 35%, тобто переважна більшість жінок-поліцейських проходять службу в Національній поліції України майже від дня її заснування. Також на основі даних, представлених у таблиці, ми бачимо, що відбувається кількісне зниження співробітниць, виходячи з вікових особливостей: чим більше вік, тем менше жінок-поліцейських.

Наведені показники дозволяють зробити висновок, що на сьогодні більшість співробітниць Національної поліції України - це молоді жінки у віці до 35 років (58%), які мають стаж служби не більше 10 років (75%), основна частина з яких є мешканками міст та обласних центрів (85%). Це може свідчити про те, що багато співробітниць НПУ намагаються проходити службу у містах, навіть шляхом переведення до інших служб, тому що посад старших інспекторів або старших слідчих, начальників секторів та відділів і т.д., згідно зі штатними розкладами, набагато більше у порівнянні з сільською місцевістю, тому вони не прагнуть залишатися на таких посадах через неможливість одержати більш високе звання (див. рис. 2.2., 2.3.).



Рис. 2.2. Частотний розподіл типів населеного пункту, де працюють жінки-поліцейські

Що стосується віку 45 років і старше та стажу служби понад 20 років, тут ми бачимо, що в процентному співвідношенні це найнижчий показник - 4% із загальної вибірки опитаних. У переважній більшості, нажаль, найдосвідченіші працівниці, звільняються зі служби, як тільки досягають необхідного для пенсійного забезпечення віку та вислуги років, що також може свідчити про відсутність можливості кар'єрного зростання, бо величезна кількість з них не пройшли всі рівні даного виду діяльності - від інспектора (слідчого) і до заступника начальника підрозділу НПУ або начальника підрозділу НПУ, в кращому випадку посада старшого інспектора чи старшого слідчого стає другою позицією, яку займає жінка-поліцейська по кар'єрних сходах та залишається останньою (див. рис. 2.3.).



Рис. 2.2. Частотний розподіл тривалості стажу служби жінок-поліцейських

Потребує додаткового уточнення характер завдань різних служб, де найчастіше працюють жінки-поліцейські. Обрання служб для проведення дослідження (досудове розслідування, кадрове забезпечення, патрульна поліція) було не випадковим, враховуючи різні види діяльності цих підрозділів НПУ.

Основними завданнями органів досудового розслідування є:

- 1) захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень;
- 2) охорона прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження;
- 3) забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до підслідності слідчих органів Національної поліції;
- 4) забезпечення відшкодування фізичним і юридичним особам шкоди, заподіяної кримінальними правопорушеннями;
- 5) виявлення причин і умов, які сприяють учиненню кримінальних правопорушень, і вжиття через відповідні органи заходів щодо їх усунення [104].

Основні завдання Департаменту кадрового забезпечення полягають у:

1. Забезпеченні виконання вимог Конституції та законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів МВС у частині організації роботи з добору, розстановки, навчання та професійної підготовки працівників органів і підрозділів внутрішніх справ.

2. Удосконаленні службової діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ, здійснення ними інформаційно-аналітичної та методичної роботи, упровадження в їх діяльність сучасних форм організації праці.

3. Добір, вивчення та комплектування органів і підрозділів внутрішніх справ кваліфікованими кадрами.

4. Організації роботи зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, захисту та дотримання прав і законних інтересів громадян, проведення службових розслідувань, забезпечення повної та об'єктивної перевірки обставин надзвичайних подій, здійснення яких віднесено до компетенції Департаменту, проведення профілактичної роботи та надання методичної допомоги органам внутрішніх справ із зазначених питань.

5. Забезпеченні здійснення у МВС організаційно-штатних заходів, оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності органів внутрішніх справ для виконання покладених на них завдань та функцій, удосконалення структури і штатів підрозділів МВС з урахуванням потреб та досвіду органів внутрішніх справ України і правоохоронних органів зарубіжних країн.

6. Координації і контроль за організацією підготовки фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів, їх післядипломної освіти для потреб МВС.

7. Організації та проведення соціально-гуманітарної роботи в органах і підрозділах внутрішніх справ.

8. Забезпеченні соціального захисту працівників органів внутрішніх справ, ветеранів, пенсіонерів та членів їх сімей.

9. Організації роботи, методичне забезпечення та контроль за діяльністю служби психологічного забезпечення в апараті Міністерства та органах і підрозділах внутрішніх справ [105].

Основні завдання, які покладені на працівників патрульної служби, це:

1. Забезпечення публічного порядку і громадської безпеки; забезпечення безпеки осіб, захисту їх прав, свобод та законних інтересів; створення стану захищеності життєво важливих інтересів суспільства, сконцентрованих у його матеріальних і духовних цінностях, нормальних умов життєдіяльності людини, діяльності підприємств, установ, організацій.

2. Запобігання кримінальним, адміністративним правопорушенням; попередження, виявлення та припинення кримінальних та адміністративних правопорушень, випадків насильства у сім'ї, а також виявлення причин і умов, що сприяють їх учиненню.

3. Взаємодія із суспільством, що полягає у співпраці та взаємодії із населенням, громадськими організаціями, іншими підрозділами органів внутрішніх справ, органами публічної влади, з метою запобігання правопорушенням, забезпечення безпеки, зниження рівня злочинності, а також установлення довірливих відносин з населенням.

4. Забезпечення безпеки дорожнього руху; організація контролю за додержанням законів, інших нормативно-правових актів з питань безпеки дорожнього руху [106].

Кількісні показники співробітниць поліції за кожним видом діяльності, як ми бачимо, з наведеної таблиці, представлені майже однаково – по 1/3 від загальної кількості опитаних. Такий розподіл на наш погляд дозволяє оцінити основні детермінанти та окреслити загальні, як позитивні, так і негативні тенденції, щодо успішної самореалізації у професійній діяльності для усіх жінок-поліцейських Національної поліції України незалежно від підрозділів в яких вони проходять службу (див. рис. 2.4.).



Рис. 2.4. Частотний розподіл видів підрозділів служби жінок-поліцейських

На наступному етапі нашого дослідження проводилося опитування 90 осіб у рівному співвідношенні між працівницями трьох служб Національної поліції України: досудове розслідування - 37%, кадрове забезпечення - 31% та патрульна поліція - 32%. Цільова аудиторія складалася з жінок віком: 25-34 роки - 58%, 35-44 роки - 38%, 45 років і більше - 4%. Участь у дослідженні брали представниці зазначених служб, які мають вислугу років (стаж служби): 1-5 років - 40%, 6-10 років - 35%, 11-15 років - 13%, 16-20 років - 8%, понад 20 років - 4%. Щоб забезпечити мінімально необхідне представництво жінок-поліцейських, які проживають і працюють у різній місцевості, у вибірці опитування, серед респонденток має бути принаймні 10%. У результаті в дослідженні взяли участь особи, які проживають та працюють у містах та сільській місцевості, з них – 53% в обласних центрах, містах (не обласний центр) - 32%, у сільських населених пунктах - 15%.

Результати дослідження.

1) *Дослідження особистісних чинників успішної самореалізації (Блок В):* діагностика потреби у досягненні успіху; реалізації потреб у саморозвитку та загальної задоволеності професійною діяльністю.

Під час опитування з'ясувалось, що лише чверть жінок-поліцейських задоволені своєю професійною діяльністю. На питання В1: Наскільки в

цілому Ви задоволені своєю роботою? (див. рис 2.5.). 24% опитаних відповіли, що скоріше задоволені, повністю задоволені, лише 1% респонденток.

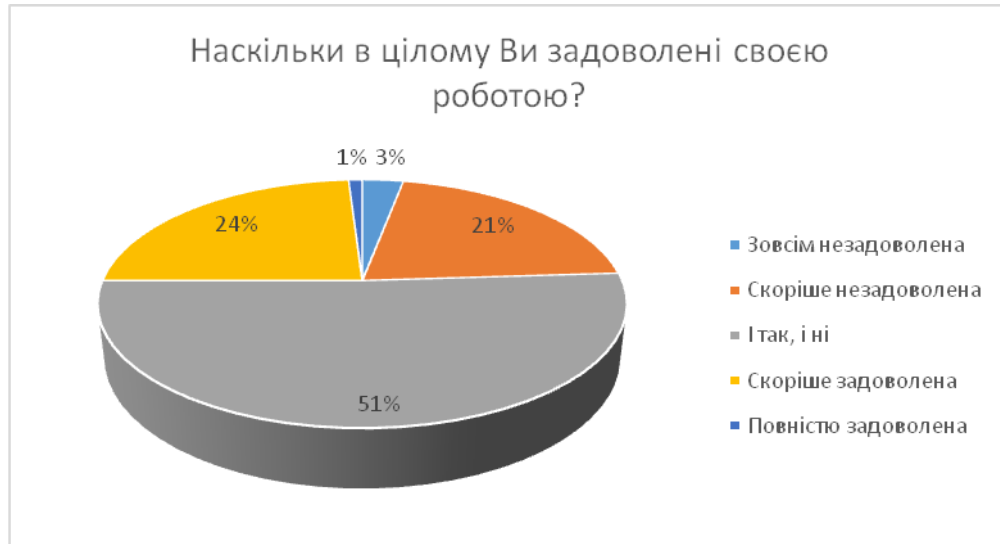


Рис. 2.5. Показники задоволеністю працею у жінок-поліцейських

Також майже чверть респонденток загалом негативно оцінюють своє професійне становище: скоріше незадоволені своєю роботою – 21%, зовсім незадоволені – 3% опитаних. Утім, значна частина жінок-поліцейських, а це 51%, відзначають наявність, на сучасному етапі реформування, великої кількості чинників, які мають як позитивний, так і негативний вплив на задоволеність ними своєю професійною діяльністю. На нашу думку, це говорить про те, що в НПУ ще треба докладати багато зусиль для того, щоб зробити проходження служби в поліції більш привабливим для жінки, а також для просування рівності чоловіків та жінок. Адже серед поліцейських переважно мають місце хибні уявлення про гендерну рівність [107].

Більш оптимістичними є відповіді на запитання В2: Наскільки в цілому Вам цікава Ваша робота? Відповідь – скоріше цікава – обрали 28% респонденток, дуже цікава – 4%, отже третині жінок-поліцейських цікавий характер їхньої роботи та специфіка професійних завдань, які вони

виконують (див. рис. 2.6.). Не знайшлось серед опитаних і таких, яким взагалі - зовсім нецікаво - виконувати обов'язки поліцейського.

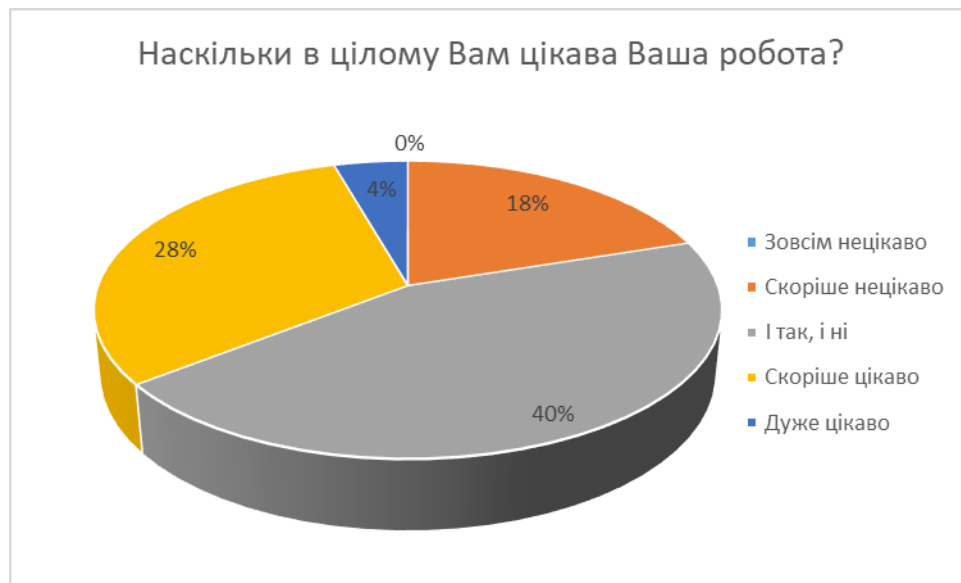


Рис. 2.6. Показники зацікавленості працею у жінок-поліцейських

Але значна кількість жінок-поліцейських (18%), майже п'ята частина, вважають свою роботу нецікавою. 40% жінок погоджуються з тим, що існує багато моментів, які носять як особистісний, так соціально-психологічний характер, що значною мірою знижують зацікавленість роботою, та нівелюють намагання досягти успіху у професійній сфері, пов'язаної саме зі специфікою поліцейської діяльності.

Деякі з зазначених моментів ілюструють відповіді на питання В3: Наскільки Ви згодні з тим, що в поліції відсутні перешкоди для кар'єрного зростання жінок? 20% жінок-поліцейських не згодні із цим твердженням (скоріше не згодна – 14% та зовсім не згодна – 6%), як і відсутні серед опитаних ті, що з ним погоджуються (повністю згодна – 0%) (див. рис. 2.7.).

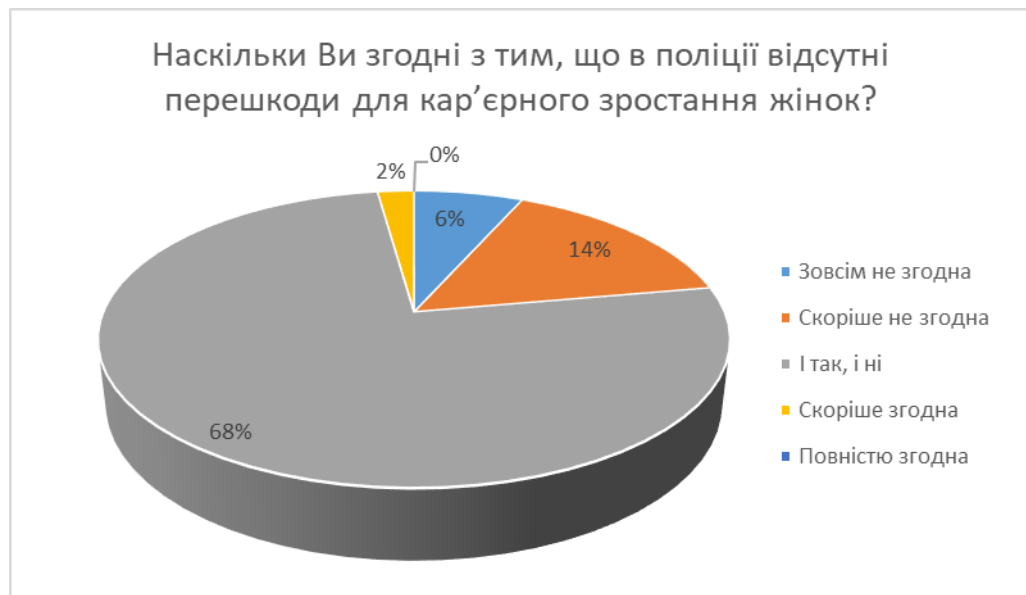


Рис. 2.7. Показники ставлення до перешкод для кар'єрного зростання жінок-поліцейських

Лише 2% респонденток не відчують перешкод для власного кар'єрного прасування. Загалом переважна більшість, а саме 68% опитаних наголошують на тому, що на теперішній час в Національній поліції України існують перешкоди, щодо кар'єрного зростання жінок-поліцейських, що можливості їхнього прасування по службі на сьогодні є суттєво обмеженими.

Наявність подібних кар'єрних бар'єрів та бажання їх подолати, може відігравати роль додаткової мотивації для досягнення професійного успіху, але лише незначна кількість жінок-поліцейських готові досягати успіху в професії шляхом жорсткої конкуренції чи прямої конфронтації з колегами. Численні дослідження підтверджують, що для жінки величезне значення має дружня обстановка та атмосфера взаємопідтримки в професійному колективі.

Тому наявність в такому випадку перешкод для кар'єрного прасування жінок, на нашу думку, є одною з причин зниження мотивації на розкриття та реалізацію потенціалу в професійній діяльності. Відповідаючи на питання В4, щодо оцінки потреби в досягненні успіху було отримано наступні данні: підвищену та високу потребу в досягненні успіху, має лише чверть жінок-поліцейських – 26% (19% та 7% відповідно), 25% мають середні показники потреби в досягненні успіху (див. рис. 2.8.).

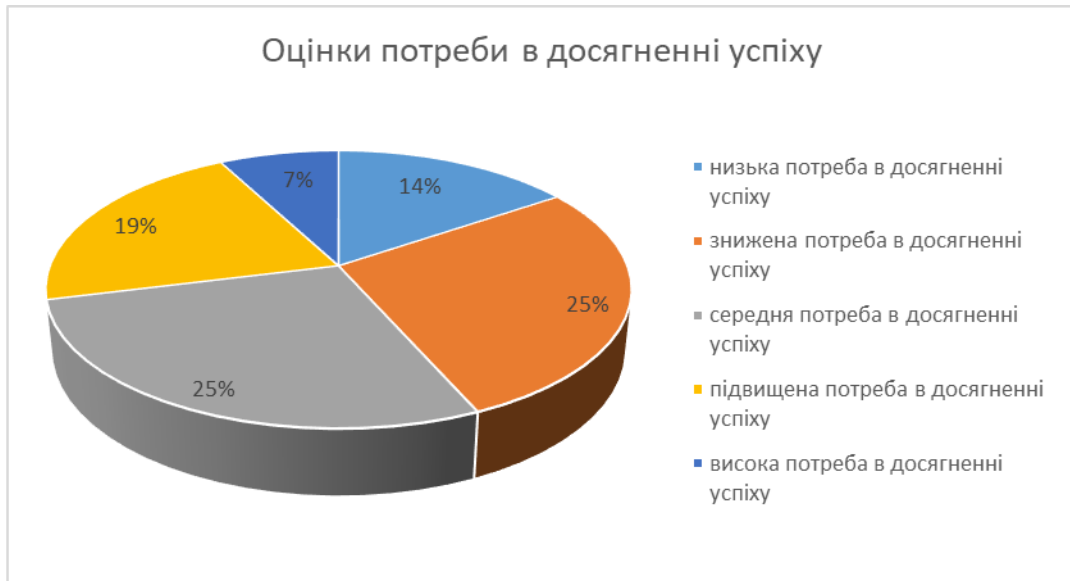


Рис. 2.8. Показники оцінки потреби в досягненні успіху в жінок-поліцейських

Майже половина, а саме 39% відсотків жінок-поліцейських, незалежно від служби в якій вони працюють, мають знижену чи низьку потребу в досягненні успіху (25% та 14% відповідно).

У наступному питанні В4 (Що Вам найбільше подобається у Вашій роботі?), респонденткам було запропоновано визначити фактори, які найбільше приваблюють жінок-поліцейських у їхній роботі, серед яких на вибір були презентовані наступні: влада; робота, що надає новий досвід; чесність людей, з якими я працюю; служіння людям/суспільству; стабільність; можливість застосовувати мої знання і навички; ставлення керівництва; дружні стосунки з людьми, з якими я працюю; особливий статус в суспільстві; складність задач, які я вирішую; професіоналізм людей, з якими я працюю; а також, у разі відсутності серед запропонованих факторів зазначити власний варіант (див. рис. 2.9.).



Рис. 2.9. Показники найбільших вподобань в діяльності жінок-поліцейських

Серед найпоширеніших факторів, які приваблюють жінок-поліцейських у професійній діяльності були зазначені наступні: стабільність; дружні стосунки з людьми, з якими вони працюють; можливість застосовувати свої знання і навички; отримання нового досвіду; складність задач, які вони вирішують.

Водночас у питанні В6, коли респонденткам було запропоновано навпаки, визначити фактори, які найбільш їм не подобаються у роботі, серед яких на вибір були презентовані: високе навантаження; ставлення керівництва; ставлення суспільства; незадовільне матеріально-технічне забезпечення (обладнання, форма); ігнорування ініціатив; монотонність роботи; ймовірність отримання травм під час виконання обов'язків; психологічне навантаження; виконання невластивих функцій / обов'язків, що не передбачені посадовою інструкцією; забюрократизованість роботи / необхідність оформлювати багато документів; непорозуміння з іншими державними відомствами (прокуратура, суд, органи місцевої влади) а також, у разі відсутності серед запропонованих факторів зазначити власний варіант (див. рис. 2.10.).



Рис. 2.10. Показники несприятливих факторів у діяльності жінок-поліцейських

Більшість опитаних серед факторів, що найменш приваблюють у професійній діяльності відзначили: високе фізичне та психологічне навантаження, монотонність роботи, непорозуміння з іншими державними відомствами, а також ставлення до них керівництва.

При більш детальному зіставленні та порівнянні отриманих даних, можна помітити певні протилежні тенденції в оцінці презентованих на вибір факторів (див. рис. 2.9. та 2.10.), наприклад:

- стабільність в роботі, як позитивний фактор, та її монотонність, як негативний;
- можливість застосовувати свої знання і навички та вирішувати складні задачі, під час виконання своїх обов'язків – позитивний фактор, водночас високе фізичне та психологічне навантаження – негативний;
- можливість отримання нового досвіду, застосування своїх знань та навичок, вирішення складних задач, оцінюється, як позитивний фактор, в той же час, негативним фактором у роботі зазначається непорозуміння з іншими державними відомствами (прокуратура, суд, органи місцевої влади), хоча саме знаходження такого порозуміння, можна віднести до вирішення складної задачі, отримання нового досвіду, застосування своїх знань та навичок з ефективною комунікації тощо;

- дружні стосунки з людьми, з якими працюєш - це безперечно позитивний фактор у роботі, але як негативний фактор відзначено ставлення керівництва. Відносини з керівництвом оцінюються окремо від відносин з іншими колегами по роботі, і негативна оцінка цих стосунків – не обов’язково конфліктні ситуації, це може бути недооцінка здібностей, недостатність позитивного підкріплення при отриманні високих професійних результатів, відсутність підтримки в складних та неоднозначних ситуаціях.

Оцінюючи реалізацію потреб у саморозвитку - питання В5 отримано наступні результати: лише 11% респонденток мають активний саморозвиток, у 18 % - саморозвиток зупинився, тобто досягнувши певного рівня знань та навичок необхідних для виконання професійних обов’язків на достатньому рівні, подальший професійний розвиток призупиняється, а зовнішні фактори та обставини, які вже було зазначено, так само ніяк не стимулюють та не мотивують цей розвиток. Опитування підтвердило, що у 61 % жінок-поліцейських відсутня сформована система саморозвитку (див. рис. 2.11.). А ті моменти професійного розвитку, які мають місце, носять як правило тимчасовий та ситуативний характер, наприклад: необхідність здавати річну підсумкову перевірку або проходження курсів підвищення кваліфікації.



Рис. 2.11. Показники реалізації потреб у саморозвитку жінок-поліцейських

Серед факторів, які є перешкодою у розвитку кар'єри, респондентками було визначено низку чинників (див. рис.2.12).

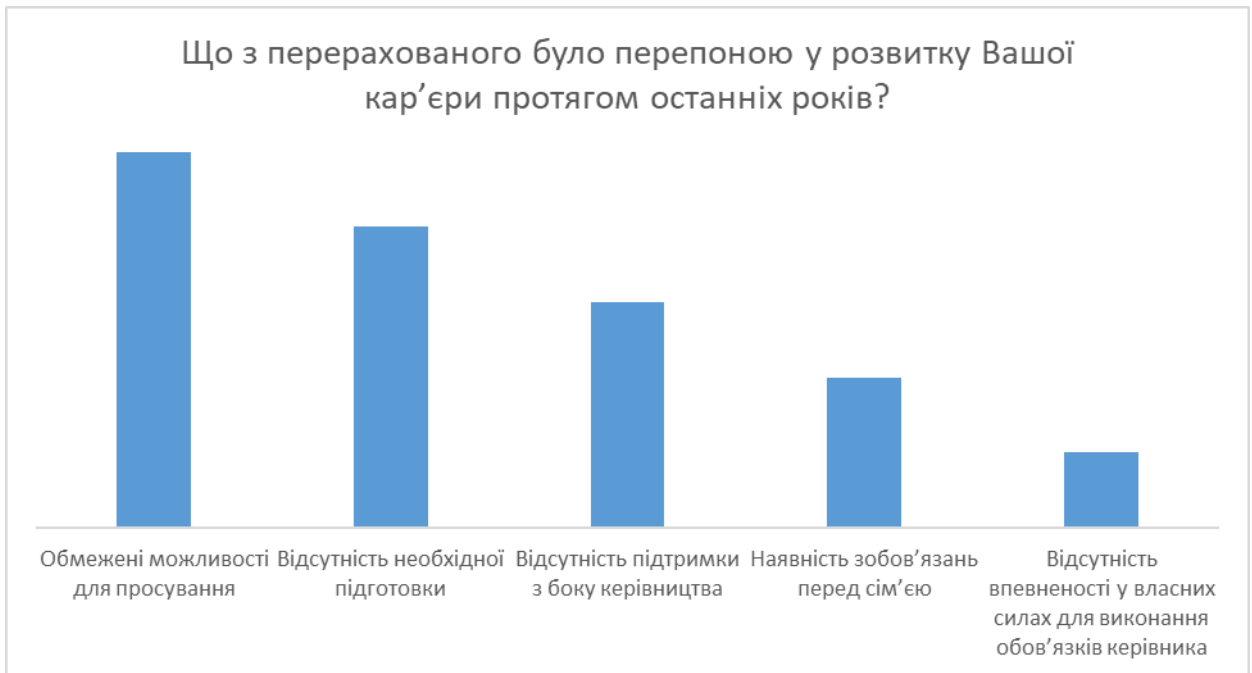


Рис. 2.12. Показники наявності перешкод у розвитку кар'єри жінок-поліцейських

Під час опитування жінок-поліцейських, загалом 72% повідомляють про необхідність працювати понаднормово у межах виконання своїх безпосередніх обов'язків (питання В8-а) 25 годин і більше на місяць (див. рис. 2.13.).



Рис. 2.13. Показники понаднормативного навантаження в роботі жінок-поліцейських

Проте в багатьох випадках (38 %), респондентки повідомляли, що мають водночас працювати понаднормово і поза межами виконання своїх безпосередніх обов'язків (питання В8-б) в середньому до 10 годин на місяць.

На наступному етапі нашого дослідження здійснювалося вивчення соціально-психологічних чинників (взаємовідносини в колективі) (Блок С): діагностика відносин з колегами та з керівництвом; оцінка загальної задоволеності організацією робочого процесу.

Коли йдеться про самореалізацію в професійній діяльності жінок-поліцейських важливим є аналіз позитивних та негативних впливів на досягнення успіху з боку соціально-психологічних чинників, а саме, характеру взаємовідносин в колективі. На питання С1: Як Ви оцінюєте загальну атмосферу у Вашому підрозділі? 7% респонденток оцінили її, як нездорову та недружню, ще 14%, як напружену, тобто 21% опитаних незадоволені загальною атмосферою яка склалася у відносинах між співробітниками на робочому місці (див. рис. 2.14.).

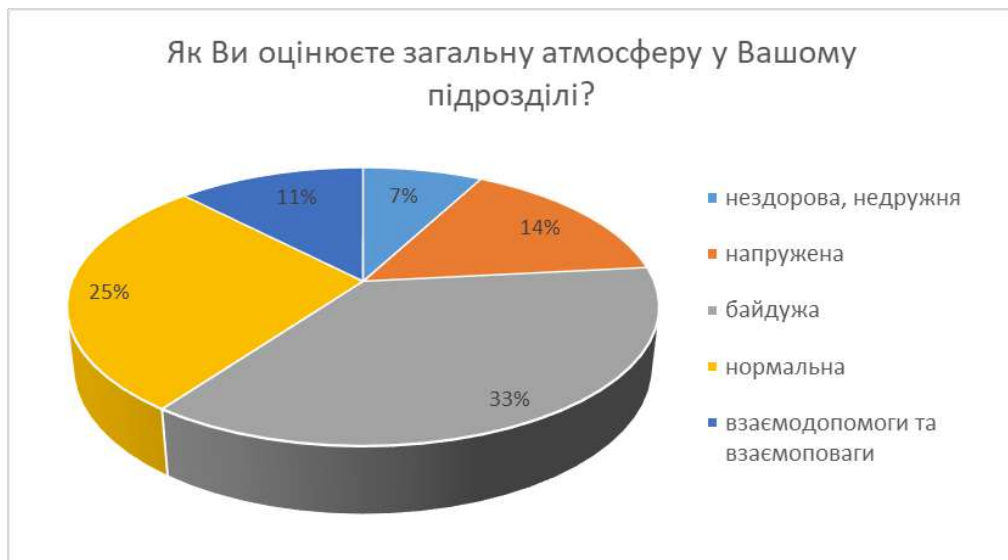


Рис. 2.14. Оцінка загальної атмосфери в підрозділі роботи жінок-поліцейських

Крім того, за даними опитування, 25% жінок-поліцейських оцінюють загальну атмосферу у підрозділах в яких працюють, як загалом нормальну, доволі прийнятну. Але 33% респонденток зазначили, що в підрозділах, в яких вони несуть службу переважає атмосфера байдужості. І лише 11% відзначили, що в колективах в яких вони працюють панує атмосфера взаємодопомоги та взаємоповаги.

Переважає більшість опитаних жінок-поліцейських, а це 34%, на питання С2, щодо задоволеності відносинами з колегами, не змогли без сумніву віднести їх до таких, що повністю або переважно задовольняють їхнім потребам (задоволеність своїм статусом у колективі, допомога один одному під час вирішення завдань, значимість для колективу роботи яку вони виконують, ставлення колективу до нових співробітників, повага колег один до одного, допомога в розвитку здібностей та потенціалу, підтримка ініціатив, прагнення якомога швидше повернутись у свій колектив у разі тривалої відсутності на роботі, бажання/небажання виконувати аналогічну роботу в іншому підрозділі), але назвати їх однозначно проблемними теж не можна. Так, респондентки визнають, що суперечки та непорозуміння між

колегами виникають і доволі часто, але все ж таки мають обнадійливі побажання щодо їх покращення в майбутньому (див. рис. 2.15.).

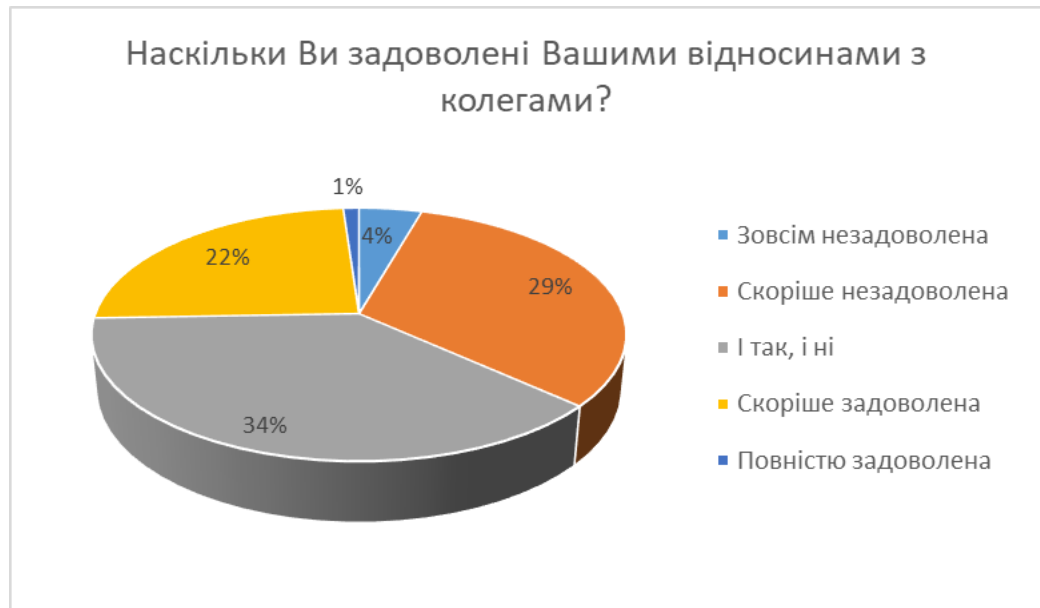


Рис. 2.15. Оцінка задоволеності жінок-поліцейських відносинами з колегами

Приблизно така ж кількість, а саме, 33% незадоволені тим, як складаються стосунки між колегами в підрозділі в яких вони працюють: скоріше незадоволені – 29% та зовсім незадоволені – 4%. Лише 23% респонденток задоволені відносинами зі своїми колегами: скоріше задоволені – 22%, при цьому повністю задоволені - лише 1%.

Коли йдеться про кар'єру в секторі безпеки, для жінок-поліцейських велике значення мають стосунки із керівництвом, а також здатність останніх ефективно організувати робочий процес. Відповідаючи на питання С3: Наскільки Ви задоволені Вашими відносинами із керівництвом та організацією робочого процесу? в якому пропонувалось оцінити наступні показники: оцінити умови праці як сприятливі/несприятливі, організацію робочого процесу, ставлення до безпосереднього керівника, стиль спілкування з керівництвом, ставлення безпосереднього керівника до нових співробітників, здатність безпосереднього керівника емоційно підтримувати

співробітників, прагнення керівника сприяти розвитку підрозділу та створювати сприятливі умови для успішної професійної діяльності підлеглих (див. рис. 2.16.).



Рис. 2.16. Оцінка задоволеності жінок-поліцейських відносинами з керівництвом та організацією робочого процесу

Переважає більшість опитаних – 37% за запропонованими показниками оцінили відносини із керівництвом та задоволеність організацією робочого процесу на середньому рівні, скоріше задоволених та задоволених повністю виявилось 31 %, скоріше незадоволених та зовсім незадоволених 32%.

На наступному етапі дослідження здійснювалося вивчення соціально-психологічних чинників (взаємовідносини з рідними та близькими людьми) (Блок D): діагностика відносин з колегами та з керівництвом; оцінка загальної задоволеності організацією робочого процесу.

Результати оцінки респондентками задоволеності відносинами з рідними та близькими людьми (питання D 1): можливість спільно приймати рішення подружжям (при вирішенні проблем враховуються пропозиції всіх членів нашої родини, члени нашої родини звертаються один до одного за

допомогою, проблемні питання обговорюються разом, ми радимося один з одним при прийнятті рішень), рівномірно розподіляти обов'язки у веденні домогосподарства та виконання хатньої роботи (правила в нашій родині змінюються, домашні обов'язки можуть переходити від одного члена сім'ї до іншого, у нашій родині змінюється спосіб виконання повсякденних справ), з виховання та догляду за дітьми, піклування за старшими членами родини (ми любимо проводити вільний час всі разом, члени нашої родини відчують себе дуже близькими один одному, на сімейних заходах присутня більшість членів сім'ї, єдність дуже важливо для нашої сім'ї), виглядає більш-менш обнадійливими, але на жаль далекі від бажаних. Зовсім незадоволених своїм сімейним життям лише – 3% опитаних, 39 % - скоріше задоволені або задоволені повністю, але великий відсоток, а саме 58% не задоволені станом своїх сімейних відносин та не відчують достатньої підтримки з боку родичів (див. рис. 2.17.).



Рис. 2.17. Оцінка задоволеності жінок-поліцейських відносинами з рідними та близькими людьми

Дослідження рольового конфлікту «сім'я-робота» та його наслідків у для жінки є однією з найбільш важливих тем жіночої професійної

самореалізації. Рольовий конфлікт працюючої жінки – це внутрішньоособистісний конфлікт, що виникає внаслідок виконання жінкою кількох ролей як у професійній, так і в сімейній сферах внаслідок суперечливих вимог, що пред'являються цими ролями, а також обумовлений браком фізичних і часових ресурсів для повноцінного їх виконання [108]. Він також може бути викликаний невиправдано завищеними вимогами і рольовими нормами, які встановлює жінка сама до себе (О. Гаврилица, Ю. Альошина, О. Лекторська та ін.). Поєднання професійних та сімейних ролей визначає кар'єрну орієнтацію жінок.

Таким чином, успішне розв'язання зазначеного конфлікту є однією з передумов успішної самореалізації у професії. З метою вивчення рольового конфлікту «сім'я-робота» та його впливу на професійну діяльність нами було здійснено опитування. У запропонованій нами анкеті представлена типологія жіночої кар'єри, запропонованої О. Трофімовою з урахуванням поєднання професійної та сімейної ролей. Учасницям опитування було запропоновано шість типів жіночої кар'єри, які потрібно було оцінити двічі, перший раз – як ситуацію, яка має місце бути у реальному житті жінки, а вдруге – як найбільш бажану для неї.

У першому випадку респонденти оцінювали можливості поєднання кар'єри з сімейним життям виходячи із реальних обставин свого життя (питання *D 2-а*):

- кар'єра першого типу – жінки суворо поділяють професійне і особисте життя, намагаючись виконувати всі ролі на «відмінно» – 3%. Ці жінки, живуть в постійній напрузі, не витримуючи такого ритму життя, як правило, вони не досягають успіху ні на роботі, ні в сімейному житті;

- кар'єра другого типу («кар'єра в тіні чоловіка») – обрали 21% жінок. Зазначений тип дозволяє жінці бути успішною в сімейному плані, але відмовившись від власної кар'єри на користь чоловіка, вони розглядають його успіхи як свої;

- кар'єра третього типу («кар'єра на рівних») – жінки жертвують створенням сім'ї заради успішної кар'єри – обрали 26% опитаних. Таким жінкам вдається реалізувати себе в професійному плані, але в сімейному житті вони залишаються нереалізованими;

- кар'єра четвертого типу – жінки прагнуть поєднати сім'ю і кар'єру, намагаючись досягти успіху в обох сферах – відзначили 31% жінок. Такий варіант не завжди може виявитись вдалим через те, що ускладнюється високим рольовим напруженням, пов'язаним із перевантаженнями;

- кар'єра п'ятого типу (відстрочена кар'єра) – жінка, створивши міцну сім'ю і виховавши дитину (пожертвувавши на це 6 років), включається в конкурентну боротьбу дещо пізніше, але при цьому створивши потужні «тили», – цей тип кар'єри обрали 19%;

- кар'єра шостого типу – у період створення сім'ї і виховання дитини жінка вибирає часткову зайнятість, що дає змогу після зміни життєвих пріоритетів зробити акцент на кар'єрі, вже маючи професійний досвід, – цей варіант не обрав ніхто (див. рис. 2.18.).



Рис. 2.18. Особливості уявлень про кар'єру в реальній ситуації у жінок-поліцейських

Оцінювання бажаного поєднання кар'єри з сімейним життям, розподілилося наступним чином (питання D 2-а) :

- кар'єра першого типу – жінки суворо поділяють професійне та особисте життя, намагаючись виконувати всі ролі на «відмінно» – не обрав ніхто;

- кар'єра другого типу («кар'єра в тіні чоловіка») – обрали 14% жінок;

- кар'єра третього типу («кар'єра на рівних») – жінки жертвують створенням сім'ї заради успішної кар'єри – обрали 25% опитаних;

- кар'єра четвертого типу – жінки прагнуть поєднати сім'ю і кар'єру, намагаючись досягти успіху в обох сферах – відзначили 11% жінок;

- кар'єра п'ятого типу (відстрочена кар'єра) – жінка, створивши міцну сім'ю та виховавши дитину (пожертвувавши на це 6 років), включається в конкурентну боротьбу дещо пізніше – обрали 7%;

- кар'єра шостого типу – у період створення сім'ї і виховання дитини жінка вибирає часткову зайнятість, і після зміни життєвих пріоритетів зробити акцент на кар'єрі, вже маючи професійний досвід – 43%. (див. рис. 2.19.).



Рис. 2.19. Особливості уявлень про бажану кар'єру у жінок-поліцейських

Отже, професійні успіхи впливають на розвиток особистості жінки, оскільки вони відображають її установку на самореалізацію та самовдосконалення. Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, особливо в поліції, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін: щодо суб'єктивної значущості професійної самореалізації в житті самої жінки; значення цієї діяльності для її сім'ї та для суспільства в цілому.

Підсумовуючи, можна зазначити, що суб'єктивна оцінка факторів, які сприяють або навпаки, гальмують бажання досягати успіху в професійній діяльності жінками-поліцейськими, залежать від власної самооцінки, кількісних та якісних позитивних результатів у роботі, стосунків в колективі, оцінки їх досягнень колегами та керівництвом, а також оцінки реальних можливостей розвитку та кар'єрного зростання. У зв'язку з цим становить інтерес такий напрям досліджень, як вивчення особистісних та соціально-психологічних чинників, клімату сімей професійно успішних жінок-поліцейських. Перспективою подальших досліджень є вирішення проблеми подолання бар'єрів та складнощів, які відчувають жінки-поліцейські у процесі реалізації свого потенціалу в професійній сфері.

2.3. Організаційно-правові чинники успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України

В результаті аналізу психологічних проблем, які виникають на шляху самореалізації жінок-поліцейських у професійній сфері постає питання визначення дієвих способів подолання цих перешкод. Окремого розгляду потребує програма розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських, яка б могла слугувати науково-практичними рекомендаціями для психологів та керівників структурних підрозділів

Національної поліції України, які відповідно до наказу МВС № 88 від 06.02.2019 року «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» є суб'єктами системи психологічного забезпечення.

Соціально-рольові перетворення, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, охоплюють різні сфери життєдіяльності людини. На разі жінки опановують нові для себе професії й види діяльності, прагнуть до виконання більш широких функцій, ніж традиційні домашні і сімейні обов'язки. Ці тенденції обумовлюють активну участь жінок не тільки в суспільному та державному житті, але й службу в силових структурах, зокрема, органах Національної поліції.

Вивчення чинників підвищення ефективності професійної діяльності жінок в органах Національної поліції України є актуальною проблемою сьогодення, оскільки однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків [109].

Як правило, дискримінацією вважається поведінка щодо обмеження прав і свобод людини. Можна виділити деякі ознаки дискримінації, такі як: упереджене ставлення; наявність образ, хамської поведінки, приниження і насильства; необґрунтована відмова в прийомі на роботу, в навчанні та розвитку професійних навичок; неповага чужої думки, релігійних, політичних, моральних поглядів; перебільшення власних досягнень перед оточуючими, приниження чужих достоїнств [110].

В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм

дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, Стратегії гендерної рівності Ради Європи 2018-2023, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінській платформі дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН №1325 «Жінки, мир та безпека» та інших [111-117].

Серед зазначених міжнародних актів необхідно виділити Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р., у ст. 5 якої визначено, що держави мають вжити усіх заходів з метою зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей; забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначало загальну відповідальність чоловіків і жінок за виховання своїх дітей. Спеціально створений Комітет ООН з ліквідації дискримінації стосовно жінок здійснює роботу з деталізації та посилення Конвенції через надання рекомендацій державам-членам [112].

До базових нормативно-правових актів, предметом правового регулювання яких є принцип гендерної рівності, відноситься Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. В Законі визначено спрямування державної політики на закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запроваджено обов'язкове проведення гендерно-правової експертизи; заборонено дискримінацію за ознакою статі; визначено систему суб'єктів у сфері гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; передбачено засади забезпечення гендерної рівності у конкретних сферах; введено позитивні дії; встановлено відповідальність за порушення гендерного законодавства [118].

Важливим у забезпеченні принципу гендерної рівності є правове врегулювання протидії дискримінації за ознакою статі. Вагоме значення у цьому контексті має Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Під дискримінацією в Законі розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб, зокрема, за ознакою статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [119].

Важлива роль в процесі формування гендерної збалансованості належить Кабінету Міністрів України, який відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не лише забезпечує провадження єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, але й спрямовує та координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності [118].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 року № 229-р затверджено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Метою виконання Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. Концепція враховує міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій в галузі прав людини, а до її реалізації будуть залучені міжнародні організації та громадські об'єднання [120].

Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні. На сьогодні, кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту складає 12,5% загальної чисельності, у Держприкордонслужбі 24% особового складу - жінки, в структурі Національної поліції працює 21,8% жінок, відсоткове

співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становить 6,2 % [121].

На разі в Національній поліції України існує виражена ситуація гендерної асиметрії кадрового складу. Спостерігається наявність так званої «піраміди»: зі зростанням рівня посади зменшується кількість жінок, які працюють на них. Питома вага жінок на керівних посадах в системі МВС складає: Державна міграційна служба 61,0%, Державна служба України з надзвичайних ситуацій 20,6%, Національна поліція України 17,7%, Державна прикордонна служба 12,9%, Національна гвардія України 6,6%. Для жінок це створює певні перепони для самореалізації та кар'єрного зростання, а також формування особливого, відмінного від чоловіків, складу функціональних обов'язків, який часто не включає залучення до безпосередньої охорони громадського порядку, затримання злочинців та інших заходів, що пов'язані з небезпекою та ризиком. Це формує певне ставлення до жінок та в подальшому обумовлює зменшення їх можливостей і прав [122].

Необхідність дослідження організаційно-правових чинників професійної діяльності жінок-поліцейських обумовлена інтенсивним залученням їх в правоохоронне професійне середовище, в результаті чого актуалізується ряд проблем, пов'язаних зі статево-рольовими очікуваннями членів суспільства. В сучасних умовах мова йде в першу чергу про ускладнення провадження професійної діяльності для співробітників Національної поліції жіночої статі, проте проблема не зводиться до одного лише аналізу негативних факторів. Існує два принципово різних підходи до цієї проблеми: універсалістський, або феміністичний, що передбачає незалежність професійних якостей співробітників силових структур від їх гендерної приналежності (для цього підходу наявність відмінностей в можливості здійснення професійної діяльності представниками різних статей є негативним); підхід, який би розглядав гендерні відмінності в якості одного з істотних факторів для професійної підготовки та виконання професійних обов'язків.

На окрему увагу заслуговує й те, що наявність гендерних стереотипів відображається не тільки на процесі зовнішньої комунікації, зумовленої необхідністю здійснення функціональної діяльності, але й на процесі формування відносин всередині колективу. Все це створює додаткові складності для жінок, професійним вибором яких є діяльність у Національній поліції.

Сексизм – це будь-який акт, жести, візуальна репрезентація, сказані чи написані слова, практика чи поведінка, які базуються на ідеї, що особа чи група осіб є малозначимими через їхню стать. Сексизм – прояв історично нерівних владних відносин між жінками й чоловіками, що веде до дискримінації та перешкоджає повному поліпшенню становища жінок у суспільстві [123]. У гендерній теорії розрізняють три види сексизму: інституційний – дискримінація на рівні суспільства та його інститутів; жособистісний – дискримінація людини іншою людиною; внутрішній – коли людина сама тиражує дискримінаційні установки до власної статі, приймаючи їх за істину. Американські вчені П. Глік і С. Фіске виділяють три види сексизму: ворожий, доброзичливий і амбівалентний [124].

Так, більшість чоловіків-керівників представляють професійну роль жінок як менш значиму і пов'язану з наданням допомоги чоловікам та погано уявляють і враховують індивідуально-психологічні особливості жінок-підлеглих, що безперечно створює систематичні труднощі при професійному спілкуванні, а також доводить необхідність вдосконалення рівня гендерної культури.

Дослідження в органах внутрішніх справ виявило, що жінки не реалізують повною мірою свій особистісний та професійний потенціал та стикаються з обмеженням можливостей професійної реалізації, у зв'язку з чим не бачать перспектив побудови професійної кар'єри. Отже, гендерна компетентність керівного складу є дуже важливою через те, що дає змогу, впроваджувати принцип рівних прав та можливостей як для жінок, так і

чоловіків та сприяти їх особистому розвитку і професійному становленню, незалежно від статі.

Невід'ємною складовою гендерної компетентності є сукупність знань законодавчих актів, які регулюють питання гендерної рівності, положень та сутності гендерного підходу, сучасних тенденцій та проблем гендерного розвитку суспільства, знання форм і методів гендерного виховання, особливостей гендерної соціалізації, механізмів дії гендерних стереотипів; умінь розпізнавати гендерні аспекти, проблеми, здійснювати гендерний аналіз (збір якісної інформації у сфері гендерних відносин, що ґрунтується на розумінні гендерних тенденцій у суспільстві й використанні цих знань для розкриття наявних та потенційних соціальних проблем і пошуку рішень їх оптимального розв'язання), поширювати гендерні знання шляхом використання адекватних методів, засобів тощо; діагностики рівня сформованості гендерної культури, здійснення гендерного аналізу, організації заходів на гендерну тематику тощо [125].

Необхідність подальших досліджень у цій галузі підтримується також особливостями ставлення самих жінок до умов професійної діяльності. Так, аналіз літературних джерел показав, що багато авторів відзначають пріоритетність для жінок в їх професійній діяльності соціально-психологічних умов, наявності сприятливих взаємин у колективах, оцінок їх праці. Врахування гендерних особливостей під час організації роботи забезпечує успішність діяльності як чоловіків, так і жінок.

У сучасному світі умови життя чоловіка та жінки суттєво відрізняються, певною мірою і через репродуктивну функцію жінки. Питання полягає не в наявності цих відмінностей, а в тому, що вони не повинні негативно відображатися на умовах професійної діяльності як жінок, так і чоловіків, і призводити до дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають відповідним чином враховуватись та виражатись у рівному розподіленні можливостей, що й визначає сутність поняття гендерної рівності.

Державна гендерна політика, як один із основних регулятивних механізмів суспільного життя, покликана підтримувати цінності справедливості, поваги до особистості незалежно від її статевої належності [126].

Існують основні політико-управлінські моделі гендерної політики у світовій практиці. Перша модель має економічну основу. Жінки в рамках цієї моделі розглядаються як пасивні одержувачі благ, їх материнська роль визнається найбільш важливою. Дана модель притаманна соціалістичним та авторитарним країнам [127, с. 52].

Друга модель характерна для країн Північної Європи. Вона використовує ідею гендерної справедливості, тобто визнання жінок повноправними учасниками процесу розвитку. В рамках цієї моделі присутні реальні державні механізми залучення жінок до процесів розвитку, який тут пов'язується з рівністю у використанні людського потенціалу [127, с. 52].

Третя модель має назву гендерної інтеграції (gender mainstreaming). Вона передбачає розвиток і оцінку політичних процесів, при яких підхід гендерної рівності інкорпорується в усі політичні процеси і на всіх рівнях і стадіях особами, включеними в політичну діяльність, що, як мінімум, передбачає їх гендерну компетентність [127, с. 52].

Зв'язок між ефективною кадровою політикою МВС України та забезпеченням безпеки життя населення країни незаперечний. МВС України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах:

- забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання громадської безпеки і порядку, а також надання поліцейських послуг;

- захисту державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні;

- цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій,

рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності;

- міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів [128].

Від якості професійної освіти, кваліфікації співробітників, їх здатності швидко сприймати технологічні інновації та працювати з повною віддачею сил залежить не тільки рівень безпеки населення, а й динаміка розвитку самого відомства. В цьому аспекті стає все більш очевидною актуальність використання сучасних технологій вдосконалення управління людськими ресурсами як в масштабах країни, так і на рівні міністерств і відомств.

Тема гендеру, тривалий час штучно і помилково оцінювалась деструктивно. Навколо теми гендерної рівності з'явилась величезна кількість стереотипів і вигадок, які не відповідають дійсності. Розвиток знань про гендерну рівність потребує поглибленого осмислення основоположних засад – категорій та термінів у цій сфері.

Реформування правоохоронних органів, що поширюється на всі служби та підрозділи, обумовлює необхідність реформування психологічного забезпечення діяльності поліцейських, що передбачає використання адекватних психологічних методів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності органів Національної поліції.

З соціально-психологічної точки зору, збільшення кількості жінок на службі в органах Національної поліції супроводжується змінами в гендерному складі службових колективів, ускладненням взаємин між жінками-співробітниками і чоловіками-співробітниками і появою нового типу психологічних проблем.

Відповідно до п. 51 Положення про Національну поліцію в підрозділах поліції належить організувати систему психологічного забезпечення поліцейських, діяльність якої має охоплювати такі напрямки:

а) психологічний добір на службу, результати якого зберігаються в особовій справі поліцейського протягом служби; б) психологічне супроводження проходження служби; в) професійно-психологічна підготовка; г) психологічна підтримка оперативно-службових заходів; г) сприяння здоровому способу життя поліцейського за межами служби [129].

В кожній із провідних європейських країн психологічна служба діє і дуже активно впливає на внутрішню політику МВС. Так, в поліції Західної Європи існує служба релігійних представників, соціальна та психологічна служби. У підрозділах поліції активно працюють співробітники, що вирішують гендерні питання, проблеми різних залежностей (алкогольної, ігрової, комп'ютерної та інших), адаптації молодих службовців до роботи в поліції [130].

В процесі викладання професійної етики працівники психологічної служби здійснюють як безпосередньо ведення занять, так і розробку та аналіз навчальних програм, беруть участь в їх удосконаленні, зміні, оперативно реагують на актуальну ситуацію шляхом проведення різних психологічних і навчальних тренінгів. Це сприяє розширенню етичної компетентності учнів поліцейських шкіл і оптимізації навичок когнітивної саморегуляції. Супровід служби виражається в допомозі працівникам поліції, які перенесли психологічні травми як службового, так і особистого характеру (застосування зброї, важкі поранення, випадки суїциду в підрозділах, смерть або тяжкі захворювання близьких родичів, розлучення, проблеми з дітьми), у сприянні при вирішенні різних конфліктів, важких життєвих ситуацій.

Неодмінною умовою для роботи в якості співробітника психологічної служби є наявність університетської освіти в галузі соціальної, практичної і клінічної психології. Галузі застосування – клінічна психологія, кризова терапія. Перед поліцейською психологічною службою стоять наступні завдання: профілактика суїцидів; допомога службовцям у разі гострих стресових ситуацій, а також допомога при виникненні депресії, страхів; своєчасне (актуальне) психотерапевтичне консультування працівників

поліції, коучинг для вищого керівного складу. Окрім того, до сфери діяльності цього інституту поліції належить проведення лекцій, навчальних семінарів та тренінгів за темами: психічні захворювання, профілактика суїцидів, посттравматичні стресові розлади, нервові зриви після складних в емоційному відношенні професійних завдань [131].

У поліції європейських країн існує також інститут службовців, які виконують роль консультантів з питань гендерної рівності в поліції, моббінга (моббінг-група) з питань різних залежностей (алкогольна залежність, ігрова, комп'ютерна, харчова, а також різні фобії). Винятком є наркотична залежність, яка несумісна з роботою в правоохоронних органах. Поліцейські, які виконують таку місію, є в кожному великому підрозділі поліції. Інформація про їхні повноваження та обов'язки, контактні телефони та номери робочих кабінетів обов'язково розташовані на інформаційних стендах в підрозділах. Ці консультанти входять в робочу групу Міністерства внутрішніх справ і раз на рік зобов'язані проходити підвищення кваліфікації протягом місяця, де їм у формі тренінгу викладаються питання права, а також новітні досягнення практичної психології і соціології відповідно по кожному з напрямків роботи. Основне завдання таких консультантів полягає в попередженні виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації працівників поліції, у своєчасній реакції на проблему і негайне забезпечення професійної допомоги з метою ефективною корекції негативних психоемоційних станів [132].

З урахуванням змін, які відбулися в державі, перед службою психологічного забезпечення діяльності органів Національної поліції висуваються такі завдання:

1. Удосконалення професійного психологічного відбору з використанням сучасного психологічного та психодіагностичного інструментарію, визначення професійної придатності осіб, що приймаються на службу в органи Національної поліції України.

2. Подолання негативних явищ, викликаних специфікою діяльності, таких як: професійна деформація, емоційне вигорання, наслідки професійного стресу.

3. Надання психологічної допомоги співробітникам після виконання ними оперативно-службових завдань в екстремальних умовах, що також вимагає готовності та практичної спрямованості діяльності спеціаліста.

4. Організація та управління професійними колективами, формування групової спільності та стійкості їх членів. Забезпечення психологічної адаптації до реальних умов роботи в конкретному професійному колективі. Незважаючи на істотні відмінності в завданнях, які виконуються в різних підрозділах, адаптація повинна відбуватися однаково швидко та ефективно.

5. Професійний відбір та початкова підготовка до виконання спеціальних завдань при формуванні тимчасових підрозділів (груп) або при вирішенні конкретних завдань.

6. Психологічне прогнозування надійності професійної діяльності спеціаліста.

7. Психологічне супроводження життєдіяльності після завершення служби співробітника.

8. В сучасній психологічній роботі передбачається використання поліграфа. Однак отримані при цьому результати найчастіше досить суперечливі. Відомі випадки, коли два або навіть три спеціалісти в цій галузі можуть дати за результатами дослідження тих чи інших показників абсолютно різні висновки. Проблема професіоналізму та стандартизації підготовки спеціалістів-поліграфологів очевидна і потребує вирішення.

9. Використання нових технологій моделювання віртуальної реальності в навчанні. Нові технології – це ті засоби, які допомогли б вирішити завдання безпосередньо з особистим складом.

10. Використання технології біологічного зворотного зв'язку в реабілітації співробітників, яка активно використовується у наших західних

колег, особливо після виконання спеціальних завдань, коли потрібно максимально швидко повернути співробітників до роботи.

11. Впровадження технології індивідуального психологічного сценарного прогнозування діяльності співробітника. Це досить новий напрямок, що потребує спільної розробки.

Емпіричне дослідження впливу гендерних особливостей на професійну взаємодію дало змогу виявити переконання всіх респондентів у тому, що жінка може досягти значного кар'єрного успіху на службі в правоохоронних органах, але для того їй обов'язково потрібно чимось поступитися, причинами такої невтішної ситуації є відсутність належного гендерного виховання та адекватної кадрової політики.

За останні роки Україна зробила важливі кроки в контексті запровадження політики гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, у тому числі в секторі безпеки і оборони. Так, на виконання Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 «Жінки, мир, безпека» та наступних резолюцій, зосереджених на порядку денному, Україна прийняла перший в історії держави Національний план щодо виконання Резолюції РБ ООН № 1325 (на період 2020–2024 рр.) з метою інтеграції програми жінок, миру та безпеки в процеси реформ, відновлення та світобудування.

Також Україна підписала ціль партнерства з НАТО «Гендерні перспективи», яка передбачає інституалізацію навчання з гендерної обізнаності для всіх працівників сектору безпеки і оборони, зокрема включення гендерної обізнаності до навчальних програм, спрямованих на розвиток професійної кар'єри та підвищення кваліфікації [133].

Тривалий час органи правопорядку були закритий до гендерних перетворень, а гендерна рівність не розглядалась як складова реформи правоохоронних органів.

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо,

щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців. Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили [134].

Як ключовий гравець сектора безпеки і оборони Міністерство внутрішніх справ зосередило свої зусилля на розвитку власних здібностей по впровадженню політики рівних можливостей. З цією метою в МВС України в 2018 році був створений Відділ з питань дотримання гендерної рівності. Основними завданнями цього відомчого інституційного механізму є:

1. Сприяння реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в процесі діяльності МВС щодо формування державної політики у ввірених сферах, здійснення просвітницької діяльності з гендерної проблематики.

2. Аналіз стану забезпечення гендерної рівності в діяльності системи органів МВС і надання в межах компетенції керівництва Міністерства внутрішніх справ України пропозицій щодо недопущення та подолання дискримінації, запобігання і протидії насильству за ознакою статі.

3. Моніторинг та забезпечення координації здійснення заходів, спрямованих на усунення проявів дискримінації та протидії насильству за ознакою статі.

4. Забезпечення взаємодії МВС з органами державної виконавчої влади, а також співпраці з громадськими об'єднаннями та іноземними (міжнародними) неурядовими організаціями з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству, усунення дискримінації за статевою ознакою.

Ще двадцять років тому питома вага жінок у загальній кількості поліцейських налічувала: Україна – 10,6 %, Австралія - 16,5%, США – 19%, Швеція - 22,8%, Ізраїль – 24%, Франція – 30% [135].

Наразі чисельність жінок в особовому складі МВС України складає: у Державній міграційній службі 78,9%, Державна прикордонна служба 26,5%, Національна гвардія України 11,3%, Національна поліція України 25,5%.

Як ми бачимо, гендерний розрив – нерівність між чоловіками та жінками у будь-якій сфері щодо рівня участі, доступу, прав, винагороди чи пільг [136], за цей час скоротився в 2,5 рази. При збереженні такого темпу приросту питомої ваги жінок у загальній кількості поліцейських, вже через 10 років їхня кількість буде становити біля 35%.

Також треба зазначити, що а 2020 рік відбулося збільшення частки жінок в підрозділах МВС, а саме: в ДСНС на 5%, в Нацгвардії на 7 %, в Національній поліції на 2%. При таких обсягах щорічного збільшення чисельності жіночої складової, гендерний паритет – числове поняття, що виражає відносну рівність чисельності/частки жінок та чоловіків у будь-якій сфері, наприклад, у сфері освіти це означає, що однакова кількість хлопчиків та дівчаток користується послугами освітніх закладів на різних рівнях та у різних формах [137], буде досягнутий ще швидше.

Неодмінними перевагами гендерної рівності для сектору безпеки є: забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки; надання громадянам якісних та репрезентативних послуг; ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців; мінімізація проблем з гендерною дискримінацією на робочому місці; забезпечення вищої довіри з боку населення; формування недискримінаційної культури в секторі безпеки; дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності [138].

Для виконання пріоритетних напрямків реалізації гендерної політики за ініціативою Міністерства внутрішніх справ України була створена міжвідомча робоча група для удосконалення законодавства України з

гендерних питань. До складу робочої групи входять представники інших міністерств, Кабінету міністрів України, Верховної Ради України, міжнародних та громадських організацій. Метою діяльності робочої групи є системне опрацювання питання гармонізації та врегулювання термінології, в тому числі юридичної, в зв'язку з імплементацією законів України «Про внесення змін до деяких законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству над жінками та домашнього насильства і боротьбу з цими явищами» і «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

Продовжується робота над створенням мережі радників з питань гендерної рівності, як на рівні Міністерства внутрішніх справ, так і на рівні територіальних органів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС України.

Слід відзначити, що за останні роки МВС України зроблено великий крок уперед щодо забезпечення політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. А саме, активно ведеться робота над інтеграцією гендерної тематики в навчальну програму шляхом: участі у пілотному проєкті «Урахування гендерних питань у навчальних програмах навчальних закладів сектору безпеки і оборони»; розробки дистанційного курсу «Правові основи забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків»; створено й активно змістовно наповнюється сторінка «Гендерна рівність» на сайтах органів системи МВС за розділами:

- нормативно-правова база з питань забезпечення принципу рівних прав і можливостей,

- «Історії успіху», а також події – гендерно-орієнтовані новини. Своїми поступовими практичними кроками у сфері забезпечення політики гендерної рівності Міністерство внутрішніх справ демонструє налаштованість до реформування у дусі євроатлантичної інтеграції і готовність до участі в процесі опрацювання уніфікованих підходів до викладання гендерних питань в освітніх закладах сектору безпеки і оборони України.

Важливою подією з цього приводу, на нашу думку, стало створення у березні 2018 року Асоціації представниць правоохоронних органів, яка стане платформою, де жінки-правоохоронці зможуть розвивати свої лідерські навички, підтримувати одна одну, а також сприяти впровадженню гендерно чутливих політик і практик у відповідних структурах [139].

Під час семінару з питань гендерних аспектів в діяльності поліції, організованого Проектом підтримки підготовки поліцейських (РТАР) у березні 2017 року, було піднято питання створення Асоціації жінок-поліцейських в Україні.

З метою вивчення можливості створення жіночої громадської організації, у червні 2017 року відбувся семінар в якому взяли участь представниці МВСУ, ДППУ, ДПСУ, НПУ, НГУ та Національне Антикорупційне Бюро. Участь у семінарі також взяли такі поважні гості, як Маргарет Шортер, президент Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (IAWP), Джейн Таунслі, колишній президент IAWP, та Санья Сумонья, координатор Регіону #15 (Східна Європа) IAWP, представниці КМЄС, Механізму координації канадської поліції та Міжнародної програми підвищення кваліфікації органів кримінального розслідування.

Учасниці семінару відмітили необхідність створення Асоціації, як платформи для обміну досвідом, покращення внутрішньої комунікації, умов для кар'єрного зростання, у тому числі наставництва та підтримки процесу реформ, в питанні досягнення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах України.

Головною ціллю Асоціації є досягнення гендерного балансу у правоохоронних органах України, тому основною місією члени та членкині УАППО вбачають у сприянні забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах правопорядку. В своїй діяльності громадська організація поділяє та втілює наступні цінності: відкритість – членство в УАППО відкрито як для жінок, так і чоловіків, які є представниками правоохоронних органів України не залежно від звання; відповідальність –

виваженість рішень, усвідомлення відповідальності за свої дії по відношенню до усіх членів УАППО, партнерів по роботі; відданість – зацікавленість у вирішенні проблем, відданість ідеї, готовність робити внесок для досягнення гендерного балансу у правоохоронних органах України. Принципи, за якими УАППО будує свою діяльність це: добровільність, самоврядність, законність, партнерство, прозорість та публічність, а також толерантність (недискримінація). Добровільність передбачає право жінок і чоловіків на вільну участь у УАППО, у тому числі в її утворенні, вступі або припиненні членства (участі) [141].

Самоврядність передбачає право членів (учасників) УАППО самостійно здійснювати управління діяльністю організації відповідно до її мети (цілей), визначати напрями діяльності, а також невтручання органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування в діяльність УАППО, крім випадків, визначених законом [141].

Законність означає соціально-правове явище, що характеризує організацію і функціонування суспільства і держави на правових засадах. Це фундаментальна категорія, головними критеріями якої служать рівень і стан оцінки правового життя суспільства взагалі та його громадян [140].

Партнерство передбачає, що УАППО співпрацює з різними секторами – громадою, органами влади й місцевого самоврядування, правоохоронними органами, бізнесом, донорськими організаціями, засобами масової комунікації, тощо – для об'єднання й координації зусиль, ресурсів, а також рівність участі кожної зі сторін та спільну відповідальність за результати діяльності у межах досягнення спільних цілей та вирішення конкретних завдань [141].

Прозорість передбачає право всіх членів (учасників та учасниць) УАППО мати вільний доступ до інформації про її діяльність, у тому числі про прийняті УАППО рішення та здійснені заходи, а також обов'язок УАППО забезпечувати такий доступ [141].

Публічність означає, що УАППО інформує громадськість про свою місію, мету (цілі), діяльність та досягнення результатів та співпрацює з ЗМІ для підвищення рівня поінформованості суспільства щодо гендерного балансу у ПОУ та шляхів подолання гендерної нерівності. Толерантність (недискримінація) передбачає демонстрацію і пропагування антидискримінаційних підходів у своїй діяльності [141].

Всі члени Організації, незалежно від виду членства, мають рівні права та обов'язки. Членами Організації не можуть бути особи, які вчинили діяння несумісні з їх членством у Організації, а також звільненні за негативними мотивами зі служби або роботи в правоохоронних органах, закладах або установах, що здійснюють навчання (підготовку, підвищення кваліфікації, перепідготовку) кадрів для правоохоронних органів, а також особи, які надали при вступі до Організації недостовірні або неповні відомості про себе [142].

Головними стратегічними напрямки діяльності Української асоціації представниць правоохоронних органів є: 1) створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах, 2) сприяння лідерству та професійному розвитку і кар'єрному зростанню жінок у правоохоронних органах, 3) розвиток наставництва для жінок у правоохоронних органах, 4) організаційний розвиток УАППО [143].

Мета створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах полягає в підвищенні обізнаності членів організації щодо прав і можливостей жінок і чоловіків, а також розробці пропозицій щодо покращення становища жінок і чоловіків у правоохоронних органах України [143].

Підтримка лідерства та професійного розвитку і кар'єрного зростання жінок це створення майданчику та мережі сприяння розвитку лідерства і професійного розвитку жінок у правоохоронних органах, зокрема проведення кампанії з інформування про гранти, стипендії, можливості навчання, тренінги. Цієї мети УАППО досягає через: 1) проведення дослідження та

аналізу потреб жінок у системі правоохоронних органів щодо розвитку лідерства, професійного розвитку та кар'єрного зростання; 2) з метою підвищення рівня знань щодо питань лідерства та професійного розвитку організацією розробляються плани навчальних заходів (власні та із залученням експертів та партнерських заходів); 3) на сайті Асоціації розроблений навчальний блок, який забезпечується наповненням відповідною інформацією, створено бібліотеку корисних матеріалів; 4) проводяться компанії з інформування цільових груп про навчальні заходи Асоціації та її партнерів; 5) запроваджено кампанію щодо широкого висвітлення та інформування цільових груп про яскраві приклади жінок-лідерів, зокрема у правоохоронних органах, історії їх професійного розвитку та кар'єрного зростання; 6) зворотній зв'язок з учасниками навчальних заходів забезпечується шляхом опитування (під час заходу, за місяць після заходу, за півроку після заходу) [143].

Метою розвитку наставництва та можливості підтримки жінок є створити та розвинути мережу наставництва для підтримки жінок щодо професійного розвитку і кар'єрного зростання у правоохоронних органах. За для цього УАППО вважає за потрібне: 1. визначити цільові групи жінок відповідно до вислуги років (стажу роботи) у правоохоронних органах та провести дослідження для вивчення стану проблемних питань щодо формування професійної компетенції та лідерських якостей; 2. провести оцінку потреб щодо формування професійної компетенції та лідерських якостей; 3. визначити наставниць/ків із належним рівнем гендерної та професійної компетенції; 4. Провести відповідне навчання із залученням наставниць/ків; 5. започаткувати мережу наставниць/ків та забезпечити зворотній зв'язок з наставницями/ками через проведення періодичних зустрічей; 6. провести оцінку рівня сформованості професійної компетенції та розвитку лідерських якостей серед групи жінок, залучених у дослідження; 7. розробити пропозиції та положення про інститут наставництва у

правоохоронних органах та винести на розгляд керівництва відповідних компетентних органів [143].

На разі Українська асоціація представниць правоохоронних органів налічує більш ніж 400 учасниць та учасників із Національної поліції України, Державної прикордонної служби, Державної служби з надзвичайних ситуацій, Державної міграційної служби, Національної гвардії, а також закладів вищої освіти системи МВС. В подальшому організаційний розвиток УАППО вбачає в залученні нових членів, забезпеченні діяльності організації та налагодженні співпраці з національними та міжнародними партнерами. Основними завданнями за для досягнення цієї мети є: 1) розроблення та затвердження документів щодо діяльності організації (плани, стратегії, положення, процедури, регламенти тощо); 2) популяризація членства в УАППО для залучення нових членів Асоціації; 3) забезпечення бюджетування, моніторингу та звітності; 4) фандрайзинг; 5) забезпечення організаційної діяльності УАППО шляхом створення Секретаріату; 6) забезпечення наповненості та підтримка сайту Асоціації; 7) розвиток співпраці з партнерами; 8) розвиток міжнародної діяльності та співпраці з міжнародними організаціями відповідного спрямування [143].

Не дивлячись на те, що це ще досить молода громадська організація, за цей невеликий термін вже встигла стати платформою для обміну досвідом у сфері лідерства і кар'єрного зростання. Головним прагненням Асоціації є те, щоб якомога більше жінок у правоохоронних органах могли розвивати свої лідерські якості та зростати професійно. На нашу думку, найважливішим досягненням УАППО за ці роки, окрім створення мережі представниць правоохоронних органів по всій Україні, стало отримання членства в Міжнародній асоціації жінок-поліцейських (МАЖП), що є значним досягненням не тільки організації, а для нашої країни в цілому.

Отже, основними серед національних нормативно-правових актів, щодо забезпечення досягнення гендерної рівності є: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня

2005 року, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 09 серпня 2013 року, Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 27 червня 2014 року.

Програмні документи Уряду мають особливе значення в організаційно-правовому регулюванні досягнення гендерної рівності, серед них головні це: Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 року, Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 05 вересня 2018 року, Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року. Основними підзаконними нормативно-правовими актами в цій сфері є: постанови Кабінету Міністрів України «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» від 07 червня 2017 року, розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» від 16 вересня 2020 року [144].

Підводячи підсумки, варто зазначити, що нормативно-правові акти, що закріплюють правові засади забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, не складають єдиної системи та не діють узгоджено. Наявні прогалини в законодавчому регулюванні не сприяють досягненню та забезпеченню на належному рівні реалізації засад гендерної рівності в правоохоронних органах. Також, на жаль, бракує узгодженості в діяльності різних суб'єктів щодо реалізації гендерної політики, в тому числі на рівні практичних підрозділів. Задля врахування гендерної проблематики, необхідне запровадження комплексного гендерного підходу. З метою, вирішення проблемних питань та подальшого сприяння розвитку зазначеного напрямку на організаційному рівні в Управлінні дотримання прав людини

Національної поліції України було створення відділу моніторингу гендерних питань та координації протидії домашньому насильству.

Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу на різних рівнях і в різних сферах життєдіяльності передбачає необхідність створення умов для розвитку та впровадження відповідних гендерних компетенцій [145]. В першу чергу це стосується керівництва правоохоронних органів та співробітників які займаються реалізацією гендерної політики на рівні практичних органів та підрозділів Національної поліції України. Зокрема, перед МВС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компоненту в роботу не тільки керівництва, особового складу, структурних підрозділів, а й в роботу закладів вищої освіти МВС України в яких готуються майбутні поліцейські.

З метою інтегрування засад Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021» та реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (наказ МВС України від 12.12.2017 № 1019), а також інституціоналізації гендерної тематики в Національній академії внутрішніх справ, по-перше було визнано гендерний компонент в структурі Стратегії розвитку НАВС, по-друге введено посаду помічника ректора з гендерних питань, постійно проводяться заходи з зазначеної проблематики та ведеться рубрика «Гендерна політика» на сайті Національної академії внутрішніх справ; створений постійно діючий круглий стіл з питань реалізації гендерної політики держави, а також робочу групу до якої входять представники керівництва НАВС та загальноакадемічних кафедр. Зусиллями співробітників Академії до 60 навчальних програм юридичного та психологічного спрямування було впроваджено гендерний компонент.

Гендерні проблеми професійної самореалізації та кар'єрного зростання жінок у сфері правопорядку повинні розглядатися на основі уявлення про гендерний соціокультурний простір, під яким слід розуміти частину соціального простору, що представляє собою сукупність гендерних статусів

чоловіків і жінок, які пронизують всі соціальні інститути, будучи носіями певної культури і гендерної свідомості, і являють собою певну ієрархію. Одним з поширених соціальних стереотипів є уявлення про те, що захист правопорядку (так само, як і діяльність силових структур в цілому) являє собою споконвічно чоловічу сферу діяльності, що може бути джерелом труднощів для жінок-поліцейських при виконанні безпосередніх службових обов'язків. Але тенденція «фемінізації» професій, які традиційно вважались «суто чоловічими», протягом останніх 5 років набирає все більше обертів.

Реформування вищої освіти в системі МВС України та закладах, які готують майбутніх поліцейських неможливо без впровадження гендерного компонента в освітній процес підготовки психологів поліції. Одним із найдієвіших інструментів для досягнення гендерної рівності та підвищення активності жінок-поліцейських на досягнення професійних успіхів є запровадження психологічних програм для співробітників та співробітниць поліції, які б враховували специфіку кожного напрямку роботи поліцейського та гендерну складову цієї діяльності. Відповідні програми забезпечать більш якісне виконання завдань, що стоять перед начальними закладами та кадровими підрозділами, шляхом застосування у професійній діяльності психологічно обґрунтованих форм і методів роботи, прийомів і технологій та нададуть змогу здійснювати психологічний супровід професійної діяльності працівників з урахуванням усіх необхідних професійних вимог.

Впровадження гендерного компоненту в професійну діяльність психологів поліції дозволить здійснювати психологічне забезпечення професійної діяльності жінок у Національній поліції України, спрямувавши зусилля на вирішення індивідуально-особистісних проблем та підтримку особистості фахівця на всіх етапах професійного самовизначення. Розроблення та впровадження програм психологічного супроводу службової діяльності жінок-поліцейських є перспективним напрямом в роботі психологів поліції та має бути направлено на вирішення проблеми подолання бар'єрів та складнощів, які відчують жінки-поліцейські у процесі реалізації

свого потенціалу в професійній сфері та сприяти їх успішній самореалізації в професійній діяльності.

Висновки до розділу 2

1. У результаті проведеного емпіричного дослідження доведено, що динаміка розвитку та досягнення успіху у професійної самореалізації залежить від особистісного потенціалу та ступеня реалізації індивідуальних можливостей, а ступінь реалізації індивідуальних можливостей заходиться у прямій залежності від зовнішніх чинників професійної самореалізації.

2. Дослідження соціально-демографічних особливостей вибірки засвідчило, що найчастіше жінки проходять службу в підрозділах досудового розслідування, кадрового забезпечення та патрульній поліції, які суттєво відрізняються специфікою діяльності. Вік співробітниць НПУ становить від 25 років до 45, однак віковий проміжок в 25-34 роки представляє найбільш численну групу та є найбільш вразливим періодом професійної діяльності. Опитування показало, що саме в цьому віці жінки найчастіше мають ознаки професійного стресу, схильності до станів стомлення, синдрому емоційного вигорання, що обумовлено переживанням професійної кризи, необхідністю вторинної адаптації після народження дитини, наявністю рольового конфлікту «сім'я-робота».

3. У результаті зіставлення результатів емпіричного дослідження виявлено різноспрямовані тенденції в оцінці жінками-поліцейськими задоволеністю своєю роботою: стабільність в роботі, як позитивний фактор, та її монотонність, як негативний; можливість застосовувати свої знання і навички та вирішувати складні задачі як позитивний фактор, водночас високе фізичне та психологічне навантаження, як негативний; можливість отримання нового досвіду як позитивний фактор, та непорозуміння з іншими державними відомствами (прокуратура, суд, органи місцевої влади), як негативний; дружні стосунки з колегами як позитивний фактор у роботі, та

ставлення керівництва, як негативний, що виявляється в недооцінці здібностей, недостатності позитивного підкріплення при отриманні високих професійних результатів, відсутності підтримки в складних та неоднозначних ситуаціях.

5. Комплексна оцінка зовнішніх і внутрішніх чинників професійної самореалізації жінок-поліцейських засвідчила, що лише 11% респонденток відзначили успішну самореалізацію у професійній діяльності, 18 % вказують, що професійна самореалізація призупинилася внаслідок недостатнього стимулу з боку зовнішніх факторів. У 61 % жінок-поліцейських виявилася несформованість системи саморозвитку та невизначеність напрямів самореалізації внаслідок таких чинників: обмежені можливості для кар'єрного просування, відсутність необхідної підготовки, відсутність підтримки з боку керівництва, наявність зобов'язань перед сім'єю, відсутність впевненості у власних силах для виконання обов'язків керівника.

6. Попри суттєві організаційно-правові заходи реалізації гендерної політики в системі МВС існують певні перешкоди для успішної самореалізації жінок-поліцейських, що обумовлює необхідність визначення дієвих способів їх подолання. Окремого розгляду потребує розробка програми розвитку успішної самореалізації у системі психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Система критеріїв успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України

Проблема досягнення успіху в професійній діяльності не втрачає своєї актуальності. Вона є предметом вивчення різних наук, серед яких: філософія, соціологія, акмеологія, психологія. Зарубіжними психологами створені моделі розвитку жіночої кар'єри, ретельно вивчено зв'язок впливу фактору професійного досвіду, особистісних факторів та фактору професійного середовища - з різними вимірами професійної мотивації: прагненням кар'єри, бажанням оволодіти професійними навичками на високому рівні та відданістю професії. Було з'ясовано, що фактор професійного досвіду має найбільший вплив на прагнення жінки побудувати кар'єру, ніж на бажанням оволодіти професійною майстерністю та відданість обраній професії.

Індивідуальний розвиток жіночої кар'єри умовно розділений на два основних етапи: вибір кар'єри та адаптацію кар'єри. Доведено, що на кар'єрну орієнтацію та професійну мотивацію жінки, а також на характер її професійно-освітніх досягнень однаково сильно впливають як індивідуальні, особистісні, так соціокультурні фактори. Результати досліджень свідчать про те, що мотивацію на підвищення професійної майстерності та відданість професії можна підвищити, спрямувавши зусилля та психологічний вплив на деякі особистісні фактори та на позитивні зміни фактору професійного середовища [146; 147; 148].

Західними дослідниками проаналізовано, аспекти від яких залежить задоволеність жінок професійною діяльністю. У більшості жінок із віком спостерігається помітне зниження мотивації до професійних досягнень і

потреби приналежності до професійної спільноти, але цікавим є те, що в середині професійного життя, помітно високий рівень надії на керівництво та професійне оточення. Найбільший спад задоволеності роботою було виявлено у жінок змішаних професій, із вираженою сегрегацією за статтю, у питаннях кар'єрних можливостей. Цікавим також є, й те що у тих жінок, які працюють в традиційно розділених за статтю професійних сферах, спостерігається найнижчий рівень мотивації до професійних досягнень і потреби приналежності до професійної спільноти, незалежно від типу зайнятості, соціального статусу, віку чи рівня освіти [149; 150].

Велика увага приділена вивченню проблеми дискримінації на робочому місці за ознакою статті. Дослідниками розроблено та оцінено тривимірну модель сексуальних домагань на робочому місці: гендерна дискримінація, небажана сексуальна увага та сексуальний примус. Завдяки результатам, спростовані численні помилкові уявлення про те, що робоче середовище повністю десекуалізоване [151-155].

Не залишився поза увагою дослідників вплив процесу соціалізації на розвиток жіночої кар'єри. Дослідження в першу чергу стосувалися професійної орієнтації дівчат, результати показали, що освіта та професійна спрямованість матері має більший вплив, ніж батьківська. При цьому 60% прогнозували отримання професійної освіти та професійної реалізації в майбутньому. Загалом 85% з жінок, які отримують вищу освіту, прагнуть зробити кар'єру. Проте освітні та кар'єрні прагнення жінок, які планують поєднувати шлюб із безпосередньою кар'єрою, або лише кар'єру, отримували вищі бали під час професійного навчання, ніж ті, що планували відкласти кар'єру та розпочати професійний шлях після вступу до шлюбу або не планували її взагалі, лише шлюб [156-158].

Проаналізовано бар'єри, які перешкоджають успішній кар'єрі жінок, серед яких - страх перед успіхом, який пов'язаний із статтю, віком, освітнім і професійним рівнем та викликає порушення навчального та міжособистісного функціонування. Низка досліджень, вказують на те, що

очікування успіху та ситуації, пов'язані з його досягненнями, можуть супроводжуватися у жінок негативними наслідками. Результати досліджень, також свідчать про те, що відносно небагато дівчат обирають професії в галузях, які традиційно вважаються чоловічими. Основними причинами такого явища є: сумніви щодо можливостей поєднання сімейного життя з кар'єрою; брак інформації про етапи підготовки до професійної діяльності; відсутність підтримки з боку сім'ї, відсутність додаткової допомоги та заохочення з боку організацій - можливих майбутніх роботодавців, відсутність достатньої кількості жінок, які досягли успіхів в зазначених професіях, як прикладів для наслідування [159-161].

Завдяки дослідженням психологічних особливостей жінок, які вибудовують кар'єру, виявлено, що організації, чия діяльність відкрита до суспільства намагаються залучити працівників обох статей. З іншого боку, в закритих організаціях спостерігається тенденція до більшої сегрегації. Також встановлено той факт, що серед чоловіків загалом існує бажання дотримуватись соціальної дистанції до жінок. Принаймні 40% чоловіків віддають перевагу виключно чоловічій компанії в обговоренні професійних та політичних питань, на роботі та в інших видах діяльності. Жінки, навпаки, прагнуть працювати з чоловіками. Пояснення полягає в тому, що чоловіки відстоюють свою позицію, а жінки, працюючи з чоловіками, прагнуть підвищити свій статус. Ця ситуація створює серед жінок маргінальну проблему або проблему меншини, адже керівні позиції все ще набирають майже виключно з числа чоловіків [161-167].

У зарубіжних дослідженнях приділено увагу й вивченню рольового конфлікту «робота-сім'я», дослідниками підтверджено, що відданість жінок діяльності організацій в яких вони працюють, зосередженість на побудові кар'єри та прихильність до сімейного життя є незалежними факторами. Навпаки, фактор необхідності додаткової роботи чи фінансова залежність від чоловіка сильно впливає на бажання побудови кар'єри на основному місці роботи, помірно впливає на прихильність до організації і слабо впливає на

відданість сім'ї. Показники прихильності до організації вищі серед жінок, які відчувають фінансову невпевненість. Жінки, які заробляють більше, ніж їхні чоловіки, більше зосереджені на побудові своєї кар'єри та більше прихильні до організацій в яких вони працюють, але менш віддані своїм сім'ям. Результати досліджень свідчать про те, що існує значна різниця між задоволеністю життям чоловіків і дружин у сім'ях з подвійною кар'єрою, в яких обидва з подружжя намагаються побудувати успішну кар'єру [168-172].

Західними вченими вивчалось також питання впливу емоційної напруги та стресів на бажання побудови жінками кар'єри. Результати аналізу показали, що жінки, чий очікування від професійної діяльності не виправдалися, які відчувають обмеження в можливостях підвищення, займання керівних посад, відсутність різноманітності вибору позицій, відсутність гнучкості часу та автономії, а також корпоративну політику, орієнтовану на чоловіків, в більшості випадків демонструють низьку задоволеність роботою та організаційну прихильність і частіше мають намір змінити місце роботи [173-175].

У нашій країні, незважаючи на сплеск останніми роками інтересу до гендерних досліджень, вкрай мало теоретичних і емпіричних досліджень щодо розкриття проблеми успішності в професійній діяльності жінок в будь-якій сфері, досі є не визначеними критерії оцінки професійної успішності. А між тим, серед усіх видів соціальної діяльності особистості особливе місце займає саме професійна діяльність. Адже людина як суб'єкт діяльності більшу частину свого життя присвячує професійному виду праці як головному напрямку становлення людської сутності, а успішність - одна з найбільш важливих її характеристик.

Наразі в психології немає єдиного тлумачення поняття «успішність» та єдиного розуміння критеріїв оцінки успішної діяльності професіонала. Дослідженням факторів, що впливають на успішність в професійній діяльності, свого часу займались, як зарубіжні так й вітчизняні вчені

(Дж. Болдуін, К. Мангейм, У. Джеймс, М. Джордан, Р. Стівенс, Б. Ананьєв, К. Платонов, Б. Теплов та ін.).

Вчені поділяють успішність на індивідуальну та соціальну, тобто досягнення людини по відношенню до самої себе та по відношенню до досягнень інших людей відповідно [176].

Є. Климов, серед критеріїв успішності професійної діяльності виділяє *зовнішні* критерії оцінки, які вимірюють ефективність професійної діяльності: продуктивність, стабільність діяльності, взаєморозуміння при роботі з колегами, ініціативність та наполегливість при виконанні службових завдань, а також *внутрішні*, якими вимірюється ступень задоволеності (самозадоволення) результатами професійної діяльності: відповідність зовнішньої оцінки із власним уявленні про результат праці, одержувана винагорода та ін. [177].

За для розуміння впливу успіху чи неуспіху на хід професійної діяльності С. Рубінштейн пропонує розрізняти: 1) *об'єктивну успішність/неуспішність*, під якою розуміє ефективність/неефективність дії та 2) *успіх/неуспіх дійової особи*, під яким розуміє: особистий успіх/неуспіх та успіх/неуспіх певної професійної справи [14].

Такі автори, як Є. Климова та А. Чирикова в якості критеріїв успішності професійної діяльності вказують на необхідність орієнтуватись на зовнішню оцінку результатів праці: продуктивність, якість продукції, швидкість, безпомилковість трудових дій, думку експертів і професійного співтовариства [178, 179].

Ф. Хоппе, ще в 30-і роки ХХ століття, вважав, що основним критерієм успіху-неуспіху є *рівень домагань* (Норре, 1930). Якщо людина при вирішенні будь-якого завдання досягає або перевищує свої домагання, то вона відчуває успіх, якщо ж не досягає, то відчуває неуспіх і знижує домагання [180].

А. Гусєва виділяє шість принципів постановки кар'єрної мети: привабливість, послідовність, реальність, прогресивність, можливість

коригування мети, можливість оцінки результатів. Співвідношення отриманих результатів з поставленою раніше метою - основа оцінки ефективності своїх дій і подальшого планування кар'єрного руху [181].

А. Лібін визначав життєвий успіх людини як суму векторів особистісного та професійного успіху. Особистісний успіх виражається в досягнутому людиною рівні особистісної зрілості, пов'язаної з відчуттям суб'єктивного і сімейного благополуччя. Професійний успіх відбивається в ступені творчої своєрідності кінцевого результату або продукту діяльності. Нарешті, життєвий успіх може бути досягнутий як за рахунок одного з цих двох чинників (і в цьому випадку він неминуче будується на основі гіперкомпенсації), так і за рахунок найбільш оптимального поєднання особистісного і професійного компонентів [182].

Щодо проблеми успішності саме жіночої кар'єри, то вона має свою специфіку та на думку, Г. Турецької, професійний успіх для жінки може асоціюватись з небажаними для особистого життя наслідками, тому вона може уникати його, адже професійний успіх і успіх в особистих відносинах (в родині) для неї взаємовиключні [183].

На думку М. Хорнер, успіх викликає у жінок тривогу, оскільки асоціюється з втратою жіночності, крім того, жінка, яка просувається по службових сходах, відчуває провину перед дітьми і чоловіком і підсвідомо прагне відмовитися від професійної кар'єри, тим більше що культурні традиції не схвалюють дружин, які домоглися більшого успіху в порівнянні з чоловіками. Цей феномен отримав назву «страх успіху». Тому, віддаючи перевагу сімейних відносин, жінка підсвідомо починає боятися успіху в професійній діяльності [184].

Однією з найбільш важливих тем в дослідженнях жіночої кар'єри є рольовий конфлікт «сім'я-робота» та його наслідків для жінки. Рольовий конфлікт працюючої жінки можна розглядати, як внутрішньоособистісний конфлікт, що виникає внаслідок виконання нею кількох ролей і в професійній, і в сімейній сферах, внаслідок суперечливих вимог, що

пред'являються цими ролями, і брак фізичних і часових ресурсів для повноцінного їх виконання [185]. Численні дослідження рольового конфлікту «сім'я - робота» працюючої жінки підтверджують, що саме різні позиції в поєднанні професійних та сімейних ролей визначають кар'єрну орієнтацію жінок та впливають на її кар'єрні рішення [186-190].

Наразі до керівників та заступників керівників структурних підрозділів державних органів влади, зокрема у секторі безпеки та оборони висувуються такі вимоги: професійні знання відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів; лідерство: вміння обґрунтувати власну позицію та досягати кінцевих результатів; прийняття ефективних рішень: вміння вирішувати комплексні завдання, встановлювати цілі, пріоритети та орієнтири; комунікації та взаємодія: вміння ефективної комунікації та публічних виступів, співпраця та налагодження ефективної взаємодії; впровадження змін: реалізація плану дій та покращень, здатність підтримувати зміни та працювати з реакцією на них, оцінювати ефективність здійснених змін; управління організацією роботи та персоналом: організація і контроль роботи, оцінка і розвиток підлеглих, управління конфліктами; особистісні компетентності: аналітичні здібності, інноваційність та креативність, вміння працювати в стресових ситуаціях [191].

Гендерна компетентність керівника може забезпечити реалізацію гендерно-адаптованої політики в органах державної влади і управління. Це передбачає розуміння значущості гендерних якостей жінок, як особливого специфічного ресурсу, а також вміння функціонально використовувати специфіку цього ресурсу в кадровій політиці правоохоронних органів. В умовах світової глобалізації, керівник будь-якого рівня повинен вміти швидко адаптуватися до стрімких змін навколишнього середовища [192].

В той же час, досягнення успіху в будь-якому виді професійної діяльності, навіть при повному сприянні керівництва та розвинених механізмах управління кар'єрою неможливий без професійної ідентичності з боку самих жінок, що передбачає прийняття себе як професіонала;

конкретної професійної діяльності як способу самореалізації та задоволення потреб; системи ціннісних норм, характерних для даної професійної спільноти [193; 194; 195].

На думку В. Осьодло, професійна ідентичність відповідає рівню внутрішньої активності, тобто проявляється в особистісної значущості професійної активності для людини [196]. У концепції професійного становлення Ю. Поварьонкова, одним з параметрів, які можна використовувати для оцінки рівня сформованості професійної ідентичності виступає відношення людини до себе як майбутнього і діючого професіоналу, тобто реальна і прогнозована професійна самооцінка [37].

Таким чином, основним показником сформованості професійної ідентичності є прийняття людиною системи цінностей і норм, характерних для даної професійної спільноти. Становлення професійної ідентичності полягає в проектуванні власної системи професійних цінностей і позицій на уявленнях про цінності і позиції, які, на думку суб'єкта, характерні для конкретної професійної спільноти.

Розглядаючи питання формування професійної ідентичності у жінок-поліцейських неодмінно постає проблема професійних цінностей і позицій які, характерні для зазначеної професійної спільноти, в тому числі щодо ролі жіночої кадрової складової та можливості залучення її до всіх професійних процесів на рівних із чоловіками.

Отже, в процесі формування професійної ідентичності жінки-поліцейські мають або прийняти розподіл ролей, який традиційно склався в професійному середовищі, або переймати способи самореалізації та задоволення потреб в професійній сфері, які притаманні для чоловічої кадрової складової. Обидва варіанти, на нашу думку, призводять до внутрішньоособистісного гендерного рольового конфлікту.

Підводячи підсумки та ґрунтуючись на наведених вище матеріалах, можна стверджувати, що при оцінці успішності професійної діяльності жінок-поліцейських НПУ необхідно враховувати як ефективність, так і

задоволеність професійною діяльністю. В якості критеріїв успішності пропонується розглядати такі характеристики: активність у професійній сфері, наявність професійної мотивації на досягнення успіху, сформованість професійної ідентифікації. Зазначені психологічні характеристики можуть виступати в ролі як зовнішніх, так і внутрішніх критеріїв успішності діяльності.

В рамках сфери професійної діяльності зовнішніми критеріями успішності пропонуються обрати: 1) наявність результату діяльності; 2) якість зробленої роботи; 3) швидкість праці; 4) безпомилковість праці; 5) ефективність та результативність взаємодії з колегами; 6) значення професійних досягнень, для близьких людей; 7) рівень займаної посади в ієрархії організації; 8) посадове просування; 9) величина матеріальної винагороди за працю; 10) наявність, кількість і якість нагород. Внутрішніми критеріями об'єктивної успішності, ефективності дій в рамках сфери професійної діяльності є такі: 1) задоволення в діяльності потреб в саморозвитку; 2) ступінь задоволеності розвитком трудового шляху; 3) задоволеність самореалізацією та самоефективністю [197].

3.2. Програма розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України

Євроінтеграційні процеси в Україні передбачають підвищення конкурентоспроможності жінок-поліцейських, що обумовлює необхідність створення умов їхньої професійної самореалізації. За інформацією Світового економічного форуму наша країна на сьогодні займає 59 місце у світі за показником «гендерний розрив», який вимірює нерівності між чоловіками та жінками у чотирьох сферах: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво та сфера здоров'я. Одним із найсуттєвіших показників професійної самореалізації є її успішність. Визначити це поняття досить складно, особливо що стосується питань професійної діяльності жінки-

поліцейського. Як вже зазначалося раніше, досягнення нею успіху оцінюється з різних сторін: соціумом у цілому, колегами, з якими відбувається взаємодія під час виконання професійних обов'язків, керівним складом організації, сім'єю. Успішність професійних досягнень оцінюється й самою жінкою насамперед, це стосується можливості розкриття свого потенціалу і максимальної реалізації його в професійній сфері [198].

Психологами аналізуються різні показники успішності професійної діяльності. Зокрема, Д. Сьюпером запропоновано поділ успіху на професійний та кар'єрний. Кар'єрний успіх оцінюється вертикальною мобільністю людини в професіональному середовищі, при цьому оцінка успішності безпосередньо залежить не тільки від рівня, а й темпу, швидкості, часу посадового просування. Професійний успіх розглядається як самооцінка досягнутого професіоналізму, індивідуальне сприйняття людиною того, наскільки повно і широко вона може використовувати свої здібності в межах конкретної професійної діяльності [199].

Вченими також обговорюється проблема визначення змісту наукових понять, пов'язаних із поняттям ефективності професійної діяльності суб'єкта. Передбачається, що за допомогою історико-теоретичного аналізу змістових аспектів різних характеристик професійного становлення суб'єкта, а також формальних аспектів відносин, можна виявляти нові властивості і зв'язки цих характеристик, відновлювати їх сутнісні властивості, генезис, динаміку і фактори еволюції [200].

За результатами досліджень, виявлено різного роду взаємозв'язки між формальними характеристиками і показниками ефективності груп у залежності від чисельного складу цих груп. Встановлено, що в малих групах гетерогенність за часом роботи членів групи позитивно пов'язана з показником виробничо-економічної ефективності «виконання плану і вирішення поточних завдань», а гетерогенність за статтю співробітників – негативно пов'язана з показником соціально-психологічної ефективності «психологічний комфорт у групі» [201].

Складні ситуації професійної діяльності вивчалися у зв'язку з копінг-стратегіями. У науковій літературі обговорюється проблема теоретичного і методичного злиття копінга та його когнітивних передумов. Вченими здійснено спробу вирішення цього питання за допомогою виділення типів орієнтацій, що проявляються у складних стресових ситуаціях [202].

У галузі психології діяльності в особливих умовах розглядається також гендерний аспект професійної підготовки в системі МВС України (В. Архипов, О. Лавріненко, Л. Мороз, М. Новикова, В. Пугач, В. Чуб); особливості роботи з персоналом (М. Іншин, В. Криволапчук, І. Синявська, М. Ануфрієв). Професійна сфера розглядається як одна з пріоритетних сфер самореалізації, оскільки в ній особистість має можливість повною мірою розкрити та втілити свій потенціал. Самореалізація жінок в професіях із специфічними умовами, до яких відноситься служба в поліції, цей процес обтяжує приєднання проблеми ролівого конфлікту «сім'я-робота» [197].

Одним із показників успішності професійної діяльності є вдале подолання професійних криз. Кризи професійного розвитку можна визначити як різкі зміни вектора професійного розвитку особистості [197]. Е. Зеєр виділяє основні чинники таких криз: наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом; соціально-економічні умови життєдіяльності людини; вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»); призначення на нову посаду (участь у конкурсах на заміщення, в атестації), повна захопленість професійною діяльністю; зміни в життєдіяльності [35].

Поступове нагромадження змін, сформованих структурою професійної діяльності й особистісними особливостями, які негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками робочого процесу, а також на подальшому розвитку самої особистості, викликають професійні деструкції. Професійні деструкції розрізняються за своїм рівнем: загальнопрофесійні деструкції, типові для працівників даної професії; спеціальні професійні деструкції, що виникають в процесі спеціалізації;

професійно-типологічні деструкції, обумовлені накладанням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності [197].

У результаті розвитку професійних деструкцій, складаються професійно та особистісно обумовлені комплекси – професійні деформації: 1) деформації професійної спрямованості особистості (спотворення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до нововведень); 2) деформації, що розвиваються на основі будь-яких здібностей: організаторських, комунікативних, інтелектуальних (комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, нарцисизм); 3) деформації, зумовлені особливостями характеру (рольова експансія, владолюбство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність); 4) індивідуальні деформації, коли окремі професійно важливі якості, як втім, і небажані якості, надмірно розвиваються, що може призводити до виникнення акцентуацій [203, с. 23].

Дослідниками доведена більша вразливість жінок, працівниць правоохоронних органів, до професійної деформації, формування показників якої зростають в залежності від стажу професійної діяльності. На початку служби (до 5 років) у жінок спостерігаються більш істотні, ніж у чоловіків, зміни в образі «Я», потім (від 6 до 10 років) до них додається надмірне виконання професійної ролі, а в останньому періоді (більше 11 років стажу) відмічена більша сформованість усіх показників [204].

Вченими визначено гендерні розбіжності у формуванні професійних деформацій. З'ясовано, що чоловікам із середнім рівнем професійної деформованості притаманний андрогінний тип психологічної статі. На відміну від чоловіків, жінки із початковим та середнім рівнем професійної деформованості, характеризуються підвищеною маскулінією, схильністю до агресивної, напористої, ризикованої поведінки та суперництва з чоловіками. На глибинному рівні професійної деформації особистості у жінок

проявляється андрогінний тип психологічної статі, а чоловікам притаманними стають фемінні риси характеру [204].

Вивчення чинників, які впливають на формування професійної деформації, надало можливість з'ясувати суттєву гендерну різницю в характерологічних особливостях особистості. Жінки, які схильні до деформації, через дефіцит навичок саморегуляції та недорозвиненість вольових якостей, частіше уникають вирішення надскладних службових завдань. Основними захисними механізмами у них виступає регрес, заміщення та гіперкомпенсація. Жінки більшою мірою орієнтовані на отримання задоволення від процесу професійної діяльності, використання її як засобу збереження та підвищення самооцінки. Саме невідповідність декларованих та реальних цілей праці призводить до тотального розчарування та невдоволеності собою, що в цілому призводить до зниження прагнень до самоактуалізації у професійному житті [205].

Головними чинниками професійної деформації у чоловіків виступають усвідомлення проблем у професійній сфері, орієнтація на засоби та результат праці. Основною стратегією професійної діяльності у них є пошук ситуацій для самоствердження і активне уникання службових ситуацій, які здатні змінити самосприйняття [205].

Професійна деформація чоловіків і жінок по-різному впливає на стратегії їх міжособистісної взаємодії. Так, жінки стають більш схильні до використання недовірливо-скептичного стилю спілкування та заперечують риси покірності і залежності. Чоловіки, в свою чергу, по мірі деформованості дедалі більше схильні до використання прямолінійно-агресивного, співробітницько-конвенціонального та відповідально-великодушного стилів спілкування [205].

Збільшення кількості жінок на службі в органах Національної поліції супроводжується змінами в гендерному складі службових колективів, ускладненням взаємин між жінками-співробітниками і чоловіками-співробітниками і появою нового типу проблем [206].

Таким чином, основними проблемними питаннями, які виникають у жінок-поліцейських під час проходження служби і потребують негайного вирішення та підвищення гендерної культури обох статей це: вирішення рольового конфлікту та подвійного навантаження (сім'я – робота); викорінення негативного ставлення до жінок в репродуктивному віці з боку колег та керівництва; жіноче лідерство та зайняття ними керівних позицій має сприйматись адекватно, як заслужене просування; з професійного середовища має назавжди піти наявна система розподілу ролей, існування традиційно «чоловічих» чи «жіночих» спеціальностей. Збільшення кількості жінок, спрямованих на освіту і кар'єру, успішну трудову діяльність, формування на високому рівні професійно значущих якостей, позитивно впливатиме на формування позитивної «Я-концепції» обох гендерів.

Важливо зазначити те, що професійна деформованість в значній мірі впливає на мотиваційну сферу особистості, яка в свою чергу тісно пов'язана з ефективністю виконання співробітниками своїх професійних обов'язків та має в правоохоронних органах гендерні відмінності [207].

Професійна деформація у жінок призводить до втрати уміння обирати і використовувати засоби діяльності, хронічної незадоволеності результатами праці; усвідомлення значних труднощів та незадоволеності усіма сферами життя; знецінення думок оточуючих про адекватність власної професійної діяльності та розвитку мотивації внутрішньої підтримки Я-концепції, надмірної інтерналізації цілей організації, мотивація досягнення успіху у роботі та прагнення до самовдосконалення слід розглядати як протектори розвитку професійної деформації [207].

Серед основних причин обрання жінками напрямку професійної діяльності в правоохоронних органах це: неможливість працевлаштування за отриманою освітою у цивільних структурах, можливість стабільного отримання грошового забезпечення, достатній рівень пенсійного забезпечення порівняно із цивільними організаціями, існування певної системи пільг (в тому числі під час декретних відпусток), не рідкими є

випадки, коли жінки є членами сім'ї правоохоронців. Але одним з важливих факторів досягнення професійного успіху є в першу чергу психологічна готовність до виконання професійних обов'язків. Професійна діяльність поліцейських характеризується високим рівнем небезпеки, ризикованістю, високим рівнем травматизації, стресогенністю, високим рівнем відповідальності; діями в невизначених ситуаціях, інколи в умовах обмеженого простору і дефіциту часу. Ризик є однією з постійних складових професійної діяльності співробітників Національної поліції України, які щодня працюють у реаліях різного роду загроз. У зв'язку з цим ефективність діяльності жінок-поліцейських багато в чому залежить від їх уявлень про ризик, індивідуальної схильності до ризику та готовності до нього [45].

Отже, аналіз наукових досліджень спонукає до визначення якостей, якими повинна бути наділена жінка-поліцейський задля протидії несприятливим чинникам та досягнення успіху в професійної діяльності: оптимальне співвідношення реактивності й активності, емоційна стійкість, поміркована емоційна збудженість у небезпечних ситуаціях, вміння чинити опір зовнішнім і внутрішнім перешкодам у процесі діяльності, толерантність, стійкість до нервово-психічних перевантажень, працьовитість, хороша пам'ять, рішучість, вміння ризикувати, витримка, цілеспрямованість, об'єктивність, справедливість [86].

Таким чином, служба в поліції може стати для жінки як потужним фактором розкриття внутрішнього потенціалу та особистісного розвитку, так і джерелом психотравмуючих факторів, що неодмінно негативно позначаються на всіх сторонах її життя. Найбільший вплив професійна діяльність справляє на особистість, яка тільки починає входження в професію. На цьому етапі роль професійного оточення чи не найголовніша, адже воно природним чином впливає на молодих фахівців: через механізми наслідування, ідентифікації та інтеріоризації зразків професійної поведінки.

Отже, підсумовуючи все вищезазначене, можна сформулювати першочергові завдання оновленої психологічної служби:

1. Консультації поліцейського керівництва щодо усіх психологічних питань повсякденного, а також кризового управління персоналом.

2. Поліпшення робочого клімату в підрозділах поліції. Психолог повинен стати сполучною ланкою в ієрархічно розділеній організації, забезпечувати зворотний зв'язок для начальників підрозділів.

3. Навчання персоналу використовувати при виконанні службових обов'язків перш за все психологічні, а не силові методів впливу.

4. Проведення навчальних семінарів для керівників про закони розвитку групової динаміки і методів психологічно грамотного управління колективом.

5. Постійна робота в поліцейських підрозділах, зокрема, участь у службових заняттях і нарадах, де психолог повинен здійснювати діагностичну, профілактичну та просвітницьку роботу.

6. Участь у розгляді скарг населення на дії поліцейських з боку поліцейських юристів та працівників відділів кадрів, з метою їхнього аналізу та розробки стратегії запобігання в майбутньому подібних претензій населення.

7. Вивчення та імплементація наукових досліджень в галузі прикладної юридичної психології [208].

Психологічний супровід професійної діяльності жінок у Національній поліції України – це, перш за все, допомога жінкам-поліцейським, спрямована на вирішення індивідуальних або проблем особистого характеру, пов'язаних із професійною адаптацією, професійною ідентифікацією; розвитком професійної мотивації, налагодженням ефективної взаємодії із членами колективу, відносин з керівним складом, проблем, пов'язаних із рольовим конфліктом, допомога у виявленні причин відсутності професійного розвитку, зниженням професійної ефективності, пошук засобів і способів їх усунення, а також на підставі цього – побудова процесу, що сприятиме професійній стабілізації: згуртованості колективу, налагодженні взаємодії з керівництвом, підвищенні задоволеності службою, ефективності

професійної діяльності, професійної мотивації та наміру продовжувати службу, що в подальшому забезпечити удосконалення професійних навичок та підвищення професійних досягнень [198].

Метою психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських є профілактика професійних невдач та підтримка позитивного професійного розвитку, спрямованого на розкриття особистісного потенціалу та реалізації його в професійній діяльності [198].

Для досягнення мети психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських необхідна розробка програма реалізації такого супроводу, виходячи із завдань, напрямів і функцій системи психологічного забезпечення в органах і підрозділах Національної поліції України в межах повноважень наданих психологам поліції [198].

Реалізація програми психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських має передбачати:

- використання в процесі роботи знань з психології праці та інших актуальних знань з психології особистості, вікової та сімейної психології, а також гендерної психології;

- надання жінкам можливості обговорювати свої проблеми не тільки при індивідуальній роботі, а й у колі інших колег-жінок за участі психолога;

- здійснення трансляції позитивних образів колег-жінок та їх успішних конструктивних стратегій професійного розвитку, з метою професійної мотивації та формування позитивних установок на підвищення ефективності професійної діяльності;

- інформування жінок-поліцейських про всі психологічні послуги, що надаються психологом поліції;

- формування спільноти активних жінок-поліцейських, які будуть виступати провідниками ідей активної професійної позиції серед колег-жінок та організаторами проєктів взаємодопомоги та наставництва для них;

- підготовку та навчання психологів поліції сучасним методам психодіагностики, психологічного консультування, психопрофілактичної

роботи, методам індивідуальної психологічної допомоги та групової психологічної підтримки;

- можливість отримання анонімної психологічної підтримки [198].

Програма психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських може реалізовуватись в різних формах, як в індивідуальній так і в груповій роботі, але так чи інакше повинна мати критерії та показники ефективності, а саме:

- зниження рівня негативних реакцій під час виконання професійних обов'язків;
- формування адекватної самооцінки при реалізації професійної діяльності;
- зростання інтересу до удосконалення професійних навичок;
- підвищення мотивації до професійних досягнень;
- формування навичок позитивного спілкування та зниження конфліктності при взаємодії з колегами;
- позитивну динаміку ефективності професійної діяльності;
- позитивний зворотний зв'язок має відбуватись у підвищенні задоволеності службовою діяльністю [198].

При реалізації програми психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських необхідно враховувати й роботу з колективом, у якому вона працює, адже колеги для неї є соціальним мікросередовищем, яке спрямовано та опосередковано здійснює вплив на формування її особистості та відіграє важливу роль у формуванні позитивних чи негативних установок на самореалізацію у професійній діяльності. Також варто залучати вплив близького оточення (батьків, чоловіка, дитини та ін.) у формуванні установок на професійну самореалізацію [198].

Ці чинники мають бути враховані в різних напрямках роботи психолога з жінками-поліцейськими: психодіагностиці, психологічному консультуванні, просвітницькій діяльності, психокорекції, психопрофілактиці [198].

Головними умовами ефективності програми психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських є її комплексність, послідовність, диференційованість і своєчасність [198].

Програма психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських передбачає наявність таких блоків:

1. *Діагностичний блок.* Застосовується з метою з'ясування причин, що заважають розкриттю та реалізації в професійній діяльності особистісного потенціалу жінок-поліцейських, викликають несприятливі психоемоційні стани, що ускладнюють процес ефективного виконання ними службових обов'язків. Головним завданням цього блоку є виявлення проблемного поля та об'єктів для подальшої психологічної роботи. Вибір наступних блоків для складання програми залежить від причин, які викликають зазначені труднощі та можуть бути пов'язані як із індивідуально-психологічними особливостями жінки, так і з соціально-психологічними аспектами міжособистісних стосунків або внутрішньогрупових відносин в колективі. Діагностичний блок є базовим для подальших дій психолога поліції, адже наскільки якісно та професійно проведена робота на цьому етапі, залежатиме вибір методів та об'єктів психологічної роботи та в решті решт і отриманий результат [198].

2. *Психолого-педагогічний блок.* Цей блок носить профілактичний характер. Причиною професійних невдач може бути сама жінка. Зазначений блок використовується у разі зниження рівня знань, умінь і навичок, пов'язаних із професійною діяльністю. Він спрямований на підвищення або відновлення (у разі тривалої відсутності, наприклад, у відпустці по догляду за дитиною) професійного потенціалу, активне включення її в робочий процес, засвоєння та розширення необхідних професійних компетентностей. В цьому випадку необхідно орієнтуватися не на індивідуальні можливості жінки, а на універсальні (професійні обов'язки) вимоги до конкретної спеціальності чи посади. Робота психолога в такому випадку може будуватись разом із досвідченим колегою або керівником підрозділу, в якому працює жінка. Головним завданням психолого-педагогічного блоку є бінарна

допомога фахівців, направлена, з одного боку, на створення сприятливих доброзичливих психологічних умов та підвищення адаптивних можливостей жінки-поліцейської, а з іншого – на підвищення професійної компетентності. У цьому блоці можна використовувати різні форми роботи: поєднання теоретичних знань з їх практичним закріпленням та відпрацюванням навичок, дискусії та практикуми, звернені до реальних професійних труднощів, розробка пам'яток тощо [198].

3. *Соціально-психологічний блок.* Застосовується в тих випадках, коли професійні труднощі є результатом несприятливих зовнішніх умов, а саме, викликані станом соціально-психологічного клімату в колективі, або при взаємодії з окремими його представниками чи керівником підрозділу. У цих випадках при аналізі ситуації треба робити акцент на з'ясуванні умов, причин, чинників, що перешкоджають продуктивній діяльності жінки-поліцейської; вивченні взаємин членів колективу; наданні рекомендацій керівнику підрозділу поліції щодо поліпшення стану соціально-психологічного клімату, ефективного стилю управління; вирішенні та подальшій профілактиці конфліктів у робочих колективах. Корекцію внутрішньоколективних відносин доречно проводити у поєднанні індивідуального психологічного консультування об'єктів психологічної роботи та групових форм і методів, у тому числі тренінгів та практичних занять із членами колективу, що сприятимуть формуванню групової згуртованості, налагодженню професійної взаємодії, ефективній комунікації, організації робочого простору, раціонального розподілу обов'язків, профілактиці конфліктів [198].

4. *Психокорекційний блок.* Використовується тоді, коли причини професійних труднощів жінки-поліцейської лежать в області її особистісних особливостей, ціннісних установок, є причиною професійних деструкцій та деформацій, нормативних криз розвитку особистості, сім'ї та професійного становлення, викликані проблемами в міжособистісному спілкуванні з її близьким оточенням поза службою та членами сім'ї. Головне завдання цього

блоку полягає у наданні індивідуальної психологічної допомоги жінці-поліцейській та членам її родини (за згодою) під час розв'язання їх психологічних та сімейних проблем, вирішення конфліктів та налагодження процесу ефективної комунікації з близьким оточенням; здійснення психологічної корекції, спрямованої на усунення недоліків індивідуального особистісного розвитку, несприятливих психологічних, емоційних станів, професійного вигорання; розширення її поведінкового діапазону; навчання організації робочого простору та раціонального розподілу часу; підтримка психологічного здоров'я [198].

У рамках підготовки фахівців для правоохоронних органів і формування в них важливих якостей, психологічний тренінг є найбільш універсальним і практико-орієнтованим методом. На нашу думку, цей інструмент є одним з найбільш доступних шляхів, для підвищення ефективності процесу, адже надає можливість групового освоєння поведінкових навичок, що досягається завдяки як практичному підкріпленню у вигляді моделей і схем поведінки, так і емоційному для одержання зворотного зв'язку. Тренінгові вправи виступають як засіб освоєння й автоматизації професійних знань і вмінь. Як груповий метод роботи, тренінг дозволяє підвищити інтенсивність і стійкість виникаючих змін, а також використовувати можливості кожного учасника.

Нами було розроблено психотренінгову програму, спрямовану на розвиток особистісних якостей співробітниць підрозділів НПУ, стимулювання їхнього особистісного росту, вироблення установок на досягнення високих результатів у професійній діяльності; активізацію та розвиток пізнавальних процесів, оволодіння різними ролями для покращення комунікативних навичок; профілактику професійної деформації, підвищення гендерної культури.

Специфіка психотренінгової програми полягає в застосуванні активних соціально-психологічних методів: тренінгу сенситивності, ділової гри й групової дискусії, що забезпечує комплексний вплив на особистісні якості.

Включення в програму сенситивності пов'язане з необхідністю формування навичок розуміння особистісних рис і актуальних станів партнерів, необхідних для вирішення проблемних і конфліктних ситуацій, набуття корпоративності та навичок саморегуляції.

Тренінгова програма «Я жінка і Я поліцейська» спрямована на розвиток особистісних якостей жінок-поліцейських, стимулювання їхнього особистісного росту, вироблення установок на досягнення високих результатів у професійній діяльності; активізацію та розвиток пізнавальних процесів, оволодіння різними ролями для покращення комунікативних навичок; профілактику професійної деформації, підвищення гендерної культури та формування нульового рівня толерантності до дискримінації за статтю.

Тренінгова програма дозволяє розв'язати наступні завдання:

1. Розвиток здатності до самоаналізу, рефлексії, формування адекватної самооцінки.
2. Формування здатності розуміти навколишніх з огляду на їхні психологічні особливості.
3. Розвиток здатності прогнозувати власну професійну поведінку, а також поведінку колег та інших партнерів по взаємодії.
4. Формування вміння аналізувати власні мотиви, а також мотиви колег, інших партнерів по взаємодії та використовувати ці знання у професійній діяльності.

Склад груп:

- Оптимальна чисельність групи 10-15 осіб;
- Групи комплектуються на добровільній основі;
- Бажано формувати групу з учасниць із невеликою різницею у віці.

Місце проведення:

Зал для тренінгів, аудиторія.

Форма проведення:

Групові заняття. Рекомендована частота занять: один-два рази на тиждень. Кожне заняття складається із трьох частин:

1. Вступна частина.
2. Основна частина (робоча).
3. Завершення.

Програма розрахована на 3 зустрічі по 4 академічних години (загальна тривалість 12 годин).

Структура тренінгової програми включає три заняття: теоретичну й методичну основу спецкурсу (лекції) та методи розвитку особистісних якостей з використанням елементів сенситивності (практичні заняття).

№ 1. Тренінг «Зустріч із собою», є першим кроком тренінгової програми, призначений для розкриття внутрішнього потенціалу особистості, пізнання та усвідомлення власних потреб та можливостей, підвищення самооцінки, розвиток позитивної внутрішньої трансформації, спрямованої на ліквідацію внутрішніх психологічних бар'єрів та подолання невпевненості у собі, професійний та особистісний саморозвиток, а також навчання адекватної оцінки власної поведінки: «позитивних та негативних» рис характеру, «сильних та слабких» особистісних сторін, формування навичок планування та реалізації поставленої мети, відстоювання власних інтересів, здатності стимулювати себе до самовдосконалення та вмотивувати на досягнення успішних результатів: в сімейних стосунках, на роботі та в колективі.

Завдання тренінгу:

1. Створити умови на формування та розвиток установки на самопізнання та саморозвиток.
2. Сприяти оволодінню навичками практичного самопізнання власних потреб та можливостей.

3. Розширити знання учасників про почуття та емоції, а також сформувати навички повноцінного самовираження та вміння управляти своїми емоційними реакціями та вираженням почуттів.

4. Сприяти розвитку таких особистісних якостей, як: рефлексія, емпатія, безоціночність суджень, критичність та гнучкість установок.

5. Створити умови для подолання внутрішніх психологічних бар'єрів, невпевненості у собі та підвищення самооцінки, а також формування вміння слухати та висловлювати свою точку зору.

6. Сприяти розвитку комунікативної компетенції та навичок заходження компромісних рішень та розуміння інших людей.

7. Створити умови для розкриття внутрішнього потенціалу особистості учасників та всебічного аналізу «позитивних та негативних» рис характеру, «сильних та слабких» особистісних сторін, а також оволодіння психологічними прийомами створення позитивного образу «Я».

8. Відпрацювання навичок впевненої поведінки та саморегуляції, спрямованих на зміцнення почуття внутрішньої стійкості, довіри до себе та оточуючих.

9. Сприяти усвідомленню своєї життєвої перспективи, формуванню навичок постановки життєвих цілей та плануванню шляхів і способів їх реалізації.

10. Навчання навичкам само -дисципліни, -виховання, -мотивації до самовдосконалення та досягнення успішних результатів: в особистому житті, в професійній діяльності та стосунках з оточуючими.

№ 2. Тренінг «Моя стать й моя робота: подолання гендерних бар'єрів і розширення професійних можливостей», другий крок тренінгової програми, призначений для розвитку навичок аналізу як особистих гендерних стереотипів, так і стереотипних уявлень в області професійної діяльності, ознайомлення із соціально-психологічними методами роботи з гендерними стереотипами, оцінці життєвих ситуацій з позиції гендерного підходу та роботі з особистими емоційними труднощами в області гендерних проблем,

розвиток умінь розпізнавати маніпуляції гендерними стереотипами та навичок протистояти таким маніпуляціям, а також роботі з особистими емоційними труднощами та навчання методам конструктивної поведінки в емоційно-напружених ситуаціях.

Завдання тренінгу:

1. Формування у учасників уявлення про соціально-психологічний зміст поняття «гендер», «маскулінність», «фемінність», «гендерний стереотип».

2. Ознайомлення учасників з історією виникнення гендерних стереотипів. Репрезентація гендерних стереотипів в індивідуальних уявленнях учасників.

3. Сприяння розвитку спроможності аналізувати ситуацію з позиції іншої людини, а також сприяти формуванню критичного погляду на гендерні стереотипи.

4. Сформувати уявлення учасників про роль, становище та призначення чоловіка та жінки у суспільстві. Визначити місце гендерних стереотипів у житті учасників. Аналіз особистої гендерної біографії.

5. Ознайомлення учасників із поняттям «гендерна ідентичність», її структурою та закономірністю розвитку. Відтворення у учасників суб'єктивного переживання й ідентифікацію зі своєю належністю до статі.

6. Ознайомлення учасників із поняттями «дискримінація за ознакою статі» та «сексуальні домагання», розгляд психологічного аспекту цих явищ. Актуалізація особистого досвіду учасників.

7. Сформувати розуміння та усвідомлення учасниками особливостей гендерної соціалізації.

8. Знайомство учасників тренінгу з уявленнями про проблеми відносин статей у суспільстві, зняття бар'єрів традиційного сприйняття соціально-психологічних характеристик та соціальних ролей чоловіків і жінок.

9. Обговорення з учасниками прав чоловіків та жінок у професійній діяльності.

10. Розвинути навички взаємодії між статями.

№ 3. Тренінг «Імітація дружби та партнерства: чоловічі й жіночі маніпуляції», це третій крок тренінгової програми, призначений для розвитку умінь розпізнавати маніпуляції гендерними стереотипами та навичок протистояння таким маніпуляціям, направлений на роботу з особистими емоційними труднощами та навчання методам конструктивної поведінки в емоційно-напружених ситуаціях, а також надання учасникам можливості набути досвіду конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Завдання тренінгу:

1. Активізувати процес самопізнання та самоактуалізації;
2. Оволодіння навичками ефективного слухання;
3. Дослідження власних «сімейних сценаріїв» і гендерних стереотипів;
4. Визначення маніпулятивної взаємодії та технік маніпуляцій;
5. Розвиток умінь розпізнавати маніпуляції гендерними стереотипами, а також розвиток навичок протистояти таким маніпуляціям;
6. Розширення можливостей встановлення контакту у різних ситуаціях спілкування;
7. Відпрацювання навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
8. Навчання неупередженого оцінювання конфліктних ситуацій та методів знаходження рішення в конфліктних ситуаціях;
9. Коригування власної поведінки у бік зниження її конфліктогенності в особистісно-емоційній сфері;
10. Розвиток умінь та навичок командної взаємодії та згуртування колективу.

Таким чином, психологічний супровід професійної діяльності жінок-поліцейських, виходячи із завдань, які стоять перед психологом поліції при здійсненні своїх функцій, слід розглядати, як один із напрямків його роботи, що має визначене поле діяльності та певний зміст, а саме:

- супровід процесів професійної адаптації та професійної ідентифікації під час входження в професію молодих фахівців;
- супровід професійної адаптації та професійної ідентифікації під час зміни напрямку професійної діяльності жінками-поліцейськими або зміни місця проходження служби;
- супровід професійної адаптації та професійної ідентифікації під час повернення жінок-поліцейських до виконання службових обов'язків після відпустки по догляду за дитиною;
- психологічну підтримку та профілактику негативних явищ під час нормативних криз, пов'язаних із розвитком особистості, сім'ї та професійного становлення;
- психопрофілактику та психокорекцію професійних деструкцій та деформацій [198].

Таким чином, головною метою психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських є створення в межах робочого процесу умов для їх максимального професійного розвитку, розкриття особистісного потенціалу та реалізації його в професійній діяльності, підтримка оптимальної працездатності, зведення до мінімуму впливу несприятливих чинників службової діяльності, збереження психологічного та фізичного здоров'я [198].

Для реалізації свого потенціалу та досягнення успіху в будь-якій сфері професійної діяльності жінки-поліцейські повинні мати можливість одержати соціальне схвалення та професійний статус відповідно до прикладених зусиль, матеріальну забезпеченість, отримати відчуття власної значущості та самоповаги, а також зберегти прихильність своїх близьких та членів сім'ї, при цьому залишившись собою, не спотворивши свого «Я» та не зруйнувавши свою особистість. Це обумовлює необхідність психологічного супроводу професійної діяльності жінок у Національній поліції України, що спрямований на вирішення індивідуально-особистісних проблем та

підтримку особистості фахівця на всіх етапах професійного самовизначення [198].

3.3. Роль інституту наставництва в успішній професійній самореалізації жінок-поліцейських

Протягом останніх років у роботі Національної поліції України спостерігається певний прогрес в напрямку досягнення гендерної рівності. Кількість жінок, які обирають для професійної самореалізації проходження служби в правоохоронних органах та в НПУ зокрема, поступово зростає. Але процес приросту жінок, який наразі спостерігається, на нашу думку, скоріше пов'язаний із збільшенням кількості звільнень чоловіків, ніж із організацією цілеспрямованих заходів із залучення та створенням умов для служби жінок. Загальний рівень некомплекту по Україні становить 17,1%. Наразі налічується 19,5 тисяч вакансій.

Найвищий рівень некомплекту, згідно з повідомленням, у Черкаській області - 22,3% і у Донецькій області - 20,6%; найнижчий - в Івано-Франківській області - 9% і у Чернівецькій області - 9,5%. У свою чергу некомплект поліцейських у Києві — на рівні 16,8%, у Київській області - 18%; у Чернігівській і Одеській областях - на рівні 10,3%; у Хмельницькій - 12,9%; у Херсонській - 13,2%, у Харківській, Вінницькій і Полтавській — на рівні 12,5%. У Тернопільській області некомплект поліцейських становить 12,3%; у Сумській області - 11,5%; у Рівненській - 10,1%. Водночас у Миколаївській області некомплект поліцейських - на рівні 10,5%; у Львівській - 17,2%; у Луганській і Закарпатській області — на рівні 17,7%; у Кіровоградській області - 13,4%; у Запорізькій області - 13,1%; у Житомирській і Волинській - на рівні 11,2%, у Дніпропетровській області - 14,6% [209].

Для будь-якої організації, як системи, що характеризується відносною стійкістю, завжди притаманне намагання зберегти свою стабільність.

Головними складовими, які впливають на її стійкість це – умотивованість працівників та показники плинності кадрів. В теорії управління персоналом загальноновизнано, що головний стратегічний ресурс будь-якої організації – це кадри.

Однак у наукових роботах і навчальних посібниках з цієї проблематики, як правило, мова йде про управління персоналом в цілому, без уточнення, що в трудовому колективі працюють чоловіки і жінки, які займають нерідко однакові посади, але володіють різними біологічними, психологічними і соціальними характеристиками [210].

Незважаючи на всі позитивні зрушення, гендерні питання не розглядаються як частина реформи Національної поліції України, що перешкоджає їх інтеграції на стратегічному, операційному та тактичному рівнях. Не існує жодної системи чи процедури, що стосуються гендерних питань, стосовно набору та служби жінок, а також майже відсутня або незначною є підтримка щодо підвищення потенціалу жінок та наставництва, які би сприяли лідерству жінок в професійній сфері.

У зв'язку з цим інституції НПУ потребують відповідних знань та можливостей для забезпечення повної інтеграції гендеру в процес реформ та не виконують в повному обсязі своїх зобов'язань в рамках НПД 1325 та інституційних планів дій [211-213]. Важливою стратегією інтеграції гендерної концепції в установах безпеки та оборони є впровадження системи радників з гендерних питань. Роль радника з гендерних питань полягає у підтримці свого керівника у реалізації гендерної концепції у повсякденній роботі. Система радників з гендерних питань може дати установам цінний досвід та знання, яких наразі бракує, а також збільшити спроможність сектора просувати гендерну рівність. Система радників з гендерних питань може надати досвід, необхідний для просування гендерної концепції в установі, але саме керівники повинні бути відповідальними за її впровадження. Таким чином, радники з гендерних питань можуть функціонувати як каталізатор для поглиблення розуміння гендеру та

підтримки формування політики і процедур ефективного її впровадження [134].

Аналізуючи, на восьмому році реформ, співвідношення кількості жінок та чоловіків серед працівників різних рівнів органів та підрозділів Національної поліції України, можна вивести невтішну закономірність: чим вища посада – тим менша кількість жінок, залучених до прийняття стратегічних рішень. Станом на січень 2021 року співвідношення питомої ваги жінок до чоловіків співробітників НПУ: жінки – 23,8%, чоловіки – 76,2%. З них, перебувають на керівних посадах (не нижче заступника начальника відділу): жінки – 12,5%, чоловіки – 87,5%. У Департаменті патрульної поліції: Загальна кількість: жінки – 21,5%, чоловіки – 78,5%. Загалом на керівних посадах(починаючи від заступника командира роти): жінки – 14%, чоловіки –86%.

Вище зазначені дані сьогодення вимагають формування цілісної системи заходів з гендерної політики, застосування комплексного підходу до вирішення цих проблем, що можливе лише на основі прийняття комплексної програми (стратегії). Комплексна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків необхідна для визначення конкретних заходів та їх виконавців, окреслення обов'язків та напрямів роботи, тільки таким чином можна досягти підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів в цьому напрямку.

Метою такої програми є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях органів та підрозділів НПУ. Для розв'язання проблем та досягнення мети Програми необхідно виконати наступні завдання: впровадити гендерні підходи в усі сфери професійної діяльності працівників НПУ; підвищити професійний рівень посадових осіб керівного складу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; проводити інформаційні кампанії щодо подолання гендерних стереотипів; вживати заходів, спрямованих на протидію дискримінації за ознакою статі та дискримінації за будь якою іншою ознакою.

Впровадження програми із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в НПУ передбачається внаслідок застосування комплексного підходу, а саме: розширення переліку статистичних показників для моніторингу за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, освіта, стаж, посада тощо); підвищення професійної обізнаності керівників щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за будь-якими іншими ознаками, аналіз наявності випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду; підвищення рівня обізнаності співробітників поліції, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подолання стереотипних уявлень, формування гендерної культури в підрозділах; розширення можливостей поєднання сімейних обов'язків та професійної діяльності жінок і чоловіків; проведення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських якостей; залучення до виконання завдань, передбачених програмою, громадських організацій, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; забезпечення учасників заходів інформаційно-правовими, методичними матеріалами щодо подолання стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка, утвердження гендерної рівності; залучення співробітників до участі у семінарах, «круглих столах», тренінгах спрямованих на формування гендерної культури; розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень, впровадження та розвиток для цього менторських програм.

Одним із дієвих інструментів, на наш погляд, який може покращити ситуацію, є створення та запровадження програми менторства (наставництва), з метою організації роботи з молодими фахівцями, з числа жінок-поліцейських Національної поліції України, щодо сприяння їх успішної самореалізації у професійній діяльності, за участю психологів поліції, в процесі психологічного забезпечення службової діяльності. Адже,

саме завдяки професійному досвіду та допомозі з боку досвічених наставників, а також фахової психологічної підтримки психологів поліції, молоді фахівці, з числа жінок-поліцейських, матимуть можливість подолати виклики пов'язані із професійною діяльністю, а також проявами гендерного дисбалансу (стереотипи, упередження, скляна стеля тощо) та ствердить їх у прагненнях до лідерської кар'єри і подальшого професійного розвитку.

Наставництво – це процес обміну знаннями, соціальним досвідом і психологічна підтримка, яку одержує учень в роботі, кар'єрі, професійному та особистісному розвитку. Менторство – це процес взаємодії досвідченого наставника та менш досвідченого початківця з метою передачі знань, навичок, умінь та досвіду у певній сфері діяльності, а також встановлення необхідних зв'язків [214].

Наставник – це людина, яка працює в організації і тому має безпосередній інтерес в розвитку знань, навичок та міжособистісних стосунків, які можуть впливати на результати роботи молодого фахівця. Стиль наставника зазвичай директивний, тому що його основна мета – підвищити результативність організації. На відміну від наставника, ментор – це людина, яку стажер обирає самостійно, щоб досягнути зростання, а отже самостійно встановлює інтенсивність та напрямок навчання. І хоча ці два терміни часто вживаються як синоніми, можна побачити суттєву організаційну відмінність між наставниками та менторами. Перший призначається організацією, щоб допомогти молодому фахівцю досягнути цілей компанії, тоді як другого стажер вільний обирати самостійно, щоб досягнути індивідуального зростання [215].

При формальному наставництві обов'язково: є чіткі цілі; визначені та узгоджені очікування наставника та підопічного; задана структура процесу і заплановані певні активності (кількість і регламент обов'язкових зустрічей наставника з підопічним; здійснюється оцінка підопічного та наставника після закінчення програми наставництва.

Розвиток практичних та особистісних якостей, як складників професійного потенціалу, залежить від налагодження двостороннього зв'язку між підопічним та його ментором [216]. Ментор допомагає менті зрозуміти свої джерела ресурсів і потенціал, який у нього/неї вже є у вирішенні проблем, що виникають. Він допомагає поставити цілі і визначити потреби, але всі рішення та їх наслідки в цьому випадку лежать на менті. Саме останній вирішує, якою мірою використовувати інформацію, надану ментором [217; 218].

Наразі в світі існує безліч моделей організації програм наставництва, серед яких: класичне наставництво, менторінг, супервізія, консультування, булінг, шадовінг, коучінг. Вибір кожної із зазначених моделей залежить від того, який саме запит існує в той чи інший період часу та/або в кожному конкретному випадку [219]. На нашу думку, за для досягнення мети із організації роботи з молодими фахівцями, з числа жінок-поліцейських Національної поліції України, щодо розвитку їх успішної самореалізації у професійній діяльності, найбільш ефективними є саме коучінг та менторінг, як моделі організації та реалізації програм наставництва.

Під час реалізації програми наставництва ментор (наставник) на засадах доцільності може обирати різні форми взаємодії із підопічними: *особисте*, яке передбачає живе спілкування, особистісні зустрічі; *групове*, якщо наставник має декількох підопічних, в такому разі комунікація може відбуватись як в групі так і з кожним особисто; *дистанційне*, коли наставник комунікує із підопічним за допомогою мобільного та інтернет-зв'язку.

Наразі, арсенал сучасного наставника (ментора) може мати безліч сучасних методів і технологій, наприклад:

- тематичні методи – це методи, розроблені спеціально під конкретну тему заняття;
- робота з мультимедіа – це методи, пов'язані з залученням до роботи з учасниками комп'ютерних технологій чи тестів або з переглядом тематичних відеороликів та фільмів;

- дискусійні методи (обговорення, дебати, обговорення за принципом каруселі чи акваріуму) – це методи, які передбачають вільний обмін думками учасників групи стосовно певної теми. При організації дискусії також треба брати до уваги, що ментор у цьому методі перетворюється на модератора та має особливі функції;

- робота з експертами, залучення експертів – як вже зазначалося вище, ментор може бути не стовідсотковим експертом у питанні. В цьому випадку для поглиблення теми в певні моменти рекомендується залучати експерта, який працює в цій темі дуже довго та має низку унікального та цікавого учасникам досвіду;

- майстер-класи (демонстрація і навчання учасників певному унікальному вмінню або навичці) та воркшопи – майстерні, під час яких учасники отримують досвід або знання самостійно [220].

Фахова допомога психолога має бути направлена на: підвищення мотивації до діяльності та співпраці, розвиток впевненості у своїх можливостях, підтримку у цілепокладанні та плануванні кар'єрного розвитку, підвищення комунікативних навичок при обговоренні ідей та підходів, обміну думками, збільшенню відчуття відповідальності, налаштуванню на саморозвиток, навчанню навичкам структурувати власний досвід і знання.

Отже, програма наставництва – це система, покликана допомагати не тільки молодим фахівцям у розвитку кар'єрного зростання, оволодіння професійними навичками, знаннями та уміннями, даючи їм можливість швидко навчатись за наявності рекомендацій досвідченого професіонала, отримувати підтримку та доступ до живого, практичного досвіду, підвищення професійного рівня та самовдосконалення. Подібна програма надає також додаткові можливості для наставників: розвивати навички і компетенцій наставника, реалізовувати свій життєвий і професійний досвід, підвищувати власну цінність як професіонала, розширити сфери діяльності і бачення перспектив.

Таким чином, проходження програми наставництва сприятиме ефективному формуванню професійних якостей у жінок-поліцейських, підвищенню їхньої стійкості до подолання труднощів, пов'язаних з несенням служби, а також явищ плинності кадрів у поліції, яке спостерігається нині.

*Модель програми наставництва для молодих фахівців,
з числа жінок-поліцейських Національної поліції України*

Наставництво – технологія ефективного навчання на робочому місці, основною метою якого є оперативне залучення жінок-співробітниць правоохоронних органів, яких тільки-но прийнято на службу або переведено на іншу посаду, у виконанні ними своїх службових обов'язків, а також тих, які потребують емоційної та професійної підтримки.

Індивідуальне наставництво та спілкування з професійно підготовленим волонтером-ментором відрізняється своєю практичною спрямованістю і безпосереднім зв'язком з професійними функціями співробітника, та направлено на стабілізацію емоційного стану підопічної, її адаптацію до професійної діяльності і реалізацію особистісного потенціалу.

Мета: організація індивідуальної взаємодії жінок-співробітниць правоохоронних органів з досвідченими волонтерами-менторами (наставниками). В рамках програми рекомендується паралельне застосування двох форматів наставництва:

1) *Короткострокове наставництво*, до ролі наставників для жінок-співробітниць правоохоронних органів мають бути залучені найуспішні та найдосвідченіші представниці професії, служби або підрозділу НПУ. Такий формат може передбачати проведення декількох зустрічей, наприклад, раз на місяць, протягом півроку у форі групової роботи. Така робота, має стати додатковим джерелом мотивації на досягнення значущих результатів у професійній діяльності та отримання подальшої освіти; отримання додаткової інформації та розширення кругозору щодо можливостей та

напрямів подальшого кар'єрного розвитку; розвінчання характерних для жінок стереотипів про неможливість поєднання благополучного шлюбу і повноцінної сім'ї з успіхами та високими професійними досягненнями; розкриття особистісного потенціалу та розвиток лідерських якостей.

2) *Довгострокове наставництво* – організація довгострокового спілкування жінок-співробітниць правоохоронних органів з досвідченими волонтерами-менторами, спрямованого на підвищення емоційної і професійної готовності до самостійної професійної діяльності, зниження ймовірності допущення жінками-співробітницями правоохоронних органів помилок при виконанні службових обов'язків, підвищення їх мотивації на отримання освіти і професійну реалізацію, поліпшення емоційного клімату в робочих колективах і стабілізацію відносин між колегами, зниження ймовірності дострокового залишення служби.

Учасницями програми в якості підопічних можуть бути:

- жінки-співробітниці правоохоронних органів, яких тільки-но прийнято на службу,
- жінки-співробітниці правоохоронних органів, яких переведено на іншу посаду,
- курсантки та випускниці вищих навчальних закладів системи МВС,
- жінки-співробітниці правоохоронних органів, які перебувають/ли у відпустках по догляду за дитиною, а також ті що самотужки виховують дітей,
- жінки співробітниці правоохоронних органів, які перебувають у важкій життєвій ситуації або у зв'язку із проходженням служби отримали травми та інші обмеження можливостей здоров'я.

Основними завданнями програми є вирішення труднощів з якими стикаються у жінки-співробітниці правоохоронних органів у професійному житті:

- неготовність до ефективної самостійної професійної діяльності;
- відсутність мотивації до отримання освіти та професійної реалізації;

- великий ризик допущення помилок при виконанні службових обов'язків;

- труднощі у встановленні міжособистісних комунікацій;

- великий ризик потрапляння у конфліктні ситуації;

- висока ймовірність дострокового залишення служби.

Етапи реалізації програми:

- пошук та відбір потенційних волонтерів-менторів (наставників);

- організація навчання волонтерів-менторів (наставників);

- відбір потенційних учасниць програми (підопічних);

- ознайомлення учасниць програми (підопічних) з умовами та правилами проходження програми;

- організація взаємодії та спільної діяльності підопічних з волонтерами-менторами (наставниками);

- здійснення психологічного супроводу учасниць програми (підопічних) та волонтерів-менторів (наставників);

- моніторинг та оцінка ефективності програми.

Ключові фактори ефективності програми:

- *системність* – проходження ретельного відбору та обов'язкового навчання волонтерами-менторами (наставниками); підбір пар волонтерів-менторів (наставників) та учасниць програми (підопічних) з урахуванням психологічної сумісності та індивідуальних можливостей/потреб професійного характеру; розробка індивідуальних планів з визначенням і моніторингом досягнення цілей; комплексна оцінка ефективності проходження програми;

- *довгостроковість* – рекомендований термін спілкування учасниць програми (підопічних) з волонтерами-менторами (наставниками) складає в середньому 2 роки, тобто термін необхідний для становлення фахівця. Довготривалий контакт учасниць програми (підопічних) з волонтерами-менторами (наставниками) дозволяє по-перше встановлювати і підтримувати міцні довірливі відносини, а по-друге розробляти та реалізовувати

довгострокові плани щодо професійної адаптації, відстежувати і коригувати динаміку процесів для досягнення максимального позитивного результату;

- *регулярність* – зустрічі учасниць програми (підопічних) з волонтерами-менторами (наставниками) мають відбуватися не рідше одного разу на тиждень;

- *психологічний супровід* – кожному парі учасницю програми (підопічну) та волонтера-ментора (наставника) протягом всього часу супроводжує психолог, що дозволяє мінімізувати виникнення конфліктних ситуацій та запобігти емоційному вигоранню наставника.

Сфери застосування програми:

- підрозділи, в яких практичний досвід і висока майстерність відіграють виняткову роль у здійсненні професійних обов'язків;

- підрозділи, для яких характерний високий ступінь ризику;

- підрозділи, для яких характерна плинність кадрів, отже, є потреба в оперативній підготовці кваліфікованого персоналу.

Очікувані позитивні ефекти програми:

Для учасниці програми (підопічної):

- підвищення ефективності та готовності до самостійної професійної діяльності;

- скорочення ризику допущення помилок при виконанні професійних обов'язків;

- підвищення мотивації до отримання освіти та професійної реалізації;

- зниження рівня конфліктності та труднощів у встановленні міжособистісних комунікацій;

- налагодження емоційного клімату в робочих колективах;

- зниження ймовірності дострокового залишення служби.

Для волонтера-ментора (наставника):

- можливість зробити внесок у позитивні зміни в роботі підрозділу, служби та в системі МВС загалом;

- додаткова можливість реалізації особистісного потенціалу;

- спілкування з іншими волонтерами-менторами (наставниками) та психологами програми;

- обмін досвідом та підвищення майстерності

Для НПУ та системи МВС:

- створення сприятливих умов для професійної реалізації та кар'єрного зростання новачків;

- підвищення якості підготовки нових співробітників та формування у них позитивного ставлення до роботи;

- швидке засвоєння внутрішньоорганізаційної культури і забезпечення її наступності;

- трансляція через наставників схвалених стандартів поведінки та рівня професійних досягнень;

- формування згуртованого колективу за рахунок включення в адаптаційний процес новачків досвідчених співробітників підрозділів;

- надання наставникам можливостей кар'єрного розвитку, мається на увазі горизонтальне розвиток кар'єри, коли збагачується праця співробітника в межах його посади, в подальшому успішні наставники можуть бути включені в кадровий резерв на заміщення керівних посад;

- зниження плинності персоналу і пов'язаних з цим процесом фінансових проблем, в першу чергу мова йде про першопочатковий термін (до 3-х років);

- здійснення функцій наставника створює відчуття значущості та корисності праці, наповнює новим змістом діяльність професіонала, що може бути способом профілактики емоційного «вигорання» у досвідчених співробітників;

- загальне зростання продуктивності та результативності праці.

Підсумовуючи все вищезазначене можна зробити висновок, що програма наставництва для молодих фахівців, з числа жінок-поліцейських Національної поліції України, а являє собою одну з найефективніших форм адаптації нових співробітниць, а також важливою ланкою професійного

навчання. Програма може застосовуватися не лише до новоприйнятих в працівниць, а й до тих, які вже працюють, кваліфікацію яких з різних причин необхідно змінити. Наприклад, при переході з одного структурного підрозділу до іншого, у разі підвищення на посаді тощо.

Програма передбачає таку систему навчання, за якої передача знань відбувається безпосередньо на робочому місці в реальній робочій обстановці, коли більш досвідченіший співробітник передає свої знання та вміння. Таким чином, навчання спрямовується на вирішення реальних професійних завдань, які підопічні навчається виконує під керівництвом висококваліфікованого фахівця, маючи можливість орієнтуватися в роботі на досвід та думку досвідченого професіонала. У процесі проходження програми наставник та підопічна мають змогу отримувати психологічну допомогу кваліфікованого фахівця у вирішенні проблем подолання бар'єрів та складнощів, які відчувають жінки-поліцейські у процесі реалізації свого потенціалу в професійній сфері.

Висновки до розділу 3

1. При оцінці успішності професійної діяльності жінок-поліцейських НПУ необхідно враховувати як її об'єктивну ефективність, так і суб'єктивну задоволеність професійною діяльністю. В якості критеріїв успішності пропонується розглядати такі характеристики: активність у професійній сфері, наявність професійної мотивації на досягнення успіху, сформованість професійної ідентифікації.

2. Психологічний супровід професійної діяльності жінок-поліцейських має здійснюватися орієнтовно до завдань професійної адаптації та професійної ідентифікації на таких етапах професійної діяльності: під час входження в професію молодих фахівців; під час зміни напрямку професійної діяльності жінками-поліцейськими або зміни місця проходження служби; під час повернення жінок-поліцейських до виконання службових

обов'язків після відпустки по догляду за дитиною; під час нормативних вікових та особистісних криз; на всіх етапах професійного становлення з метою профілактики професійних деструкцій та деформацій.

3. Формування цілісної системи заходів з гендерної політики, застосування комплексного підходу до вирішення проблеми успішності професійної діяльності жінок-поліцейських НПУ можливе лише на основі прийняття комплексної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Провідна роль у цьому процесі належить впровадженню програм наставництва для молодих фахівців, що являє собою одну з найефективніших форм адаптації нових співробітниць, а також є важливою ланкою професійного навчання. Перспективою подальших досліджень є розробка змісту та технології таких програм орієнтовно до специфіки діяльності структурних підрозділів Національної поліції України.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та нове вирішення проблеми успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. Узагальнення отриманих результатів дає підстави зробити такі висновки:

1. Самореалізація особистості розглядається як складна функціональна система, що забезпечує сталість прагнень і специфічність самовираження особистості в різних сферах життєдіяльності. Незважаючи на те, що єдиного визначення цього поняття на сьогодні не існує, її індивідуальні особливості, проявляються в окремих структурних компонентах. Серед форм самореалізації варто зазначити – зовнішню (об'єктивну) та внутрішню (суб'єктивну) та три рівні її проявів: відсутність самореалізації, нормативна, індивідуальна, а також її результати: особистісна зрілість, професійно-управлінська зрілість, організаційні досягнення, соціально-корисні досягнення. У процесі самореалізації особистості у професійній діяльності, можна виділити три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат, а також визначити її основні етапи: самовизначення; самовираження; особистісна самоактуалізація; досягнення професійного «акме».

2. У результаті проведеного емпіричного дослідження доведено, що динаміка розвитку та досягнення успіху у професійної самореалізації залежить від особистісного потенціалу та ступеня реалізації індивідуальних можливостей, а ступінь реалізації індивідуальних можливостей заходиться у прямій залежності від зовнішніх чинників професійної самореалізації.

3. Дослідження соціально-демографічних особливостей вибірки засвідчило, що найчастіше жінки проходять службу в підрозділах досудового розслідування, кадрового забезпечення та патрульній поліції, які суттєво відрізняються специфікою діяльності. Вік співробітниць НПУ становить від 25 років до 45, однак віковий проміжок в 25-34 роки представляє найбільш

численну групу та є найбільш вразливим періодом професійної діяльності. Опитування показало, що саме в цьому віці жінки найчастіше мають ознаки професійного стресу, схильності до станів стомлення, синдрому емоційного вигорання, що обумовлено переживанням професійної кризи, необхідністю вторинної адаптації після народження дитини, наявністю рольового конфлікту «сім'я-робота».

4. У результаті зіставлення результатів емпіричного дослідження виявлено різноспрямовані тенденції в оцінці жінками-поліцейськими задоволеністю своєю роботою: стабільність в роботі, як позитивний фактор, та її монотонність, як негативний; можливість застосовувати свої знання і навички та вирішувати складні задачі, як позитивний фактор, водночас високе фізичне та психологічне навантаження, як негативний; можливість отримання нового досвіду, як позитивний фактор, та непорозуміння з іншими державними відомствами (прокуратура, суд, органи місцевої влади), як негативний; дружні стосунки з колегами як позитивний фактор у роботі, та ставлення керівництва, як негативний, що виявляється в недооцінці здібностей, недостатності позитивного підкріплення при отриманні високих професійних результатів, відсутності підтримки в складних та невизначених ситуаціях.

5. Комплексна оцінка зовнішніх і внутрішніх чинників професійної самореалізації жінок-поліцейських засвідчила, що лише 11% респонденток відзначили успішну самореалізацію у професійній діяльності, 18 % вказують, що професійна самореалізація призупинилася внаслідок недостатнього стимулу з боку зовнішніх факторів. У 61 % жінок-поліцейських виявилася несформованість системи саморозвитку та невизначеність напрямів самореалізації внаслідок таких чинників: обмежені можливості для кар'єрного просування, відсутність необхідної підготовки, недостатня підтримка з боку керівництва, наявність зобов'язань перед сім'єю, невпевненість у власних силах для виконання обов'язків керівника.

6. Попри суттєві організаційно-правові заходи реалізації гендерної політики в системі МВС існують певні перешкоди для успішної самореалізації жінок-поліцейських, що обумовлює необхідність визначення дієвих способів їх подолання. Окремого розгляду потребує розробка програми розвитку успішної самореалізації у системі психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських, який має здійснюватися орієнтовно до завдань професійної адаптації та професійної ідентифікації на різних етапах професійної діяльності. Застосування комплексного підходу до вирішення проблеми успішності професійної діяльності жінок-поліцейських НПУ можливе лише на основі прийняття комплексної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Провідна роль у цьому процесі належить впровадженню програм наставництва для молодих фахівців, що являє собою одну з найефективніших форм адаптації, а також є важливою ланкою професійного навчання. Перспективою подальших досліджень є розробка змісту та технології таких програм орієнтовно до специфіки діяльності структурних підрозділів Національної поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / За ред. О.М. Кокуна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 266 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19596285.pdf>
2. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309118.pdf>
3. Нестерцова-Собакарь О.В. Гендерний компонент реалізації правоохоронної функції держави. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3076/1/45.pdf>
4. Юнг К. Г. Конфликты детской души / [пер. с нем.]. М. : Канон, 2004. 456 с.
5. Адлер А. Индивидуальная психология. *История зарубежной психологии* / ред. П. Я. Гальперин, А. Н. Ждан. М., 1986. С. 131–140.
6. Фромм Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем этики. Искусство быть / [пер. с англ. Л. А. Чернышовой]. Минск : Коллегиум, 1992. 253 с.
7. Роджерс К. Становление личности. [Взгляд на психотерапию](#). М. : Прогресс ; Универс, 1994. 478 с.
8. Маслоу А. Самоактуализация. *Психология личности* : тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М., 1982. С. 108–117. URL: <http://www.psychology.ru>.
9. Братаніч Б. В., Ільченко І. Г. Самоактуалізація особистості та освіта. *Філософські проблеми освіти*. 2011. №2. С. 13 – 20.
10. Соціальна педагогіка Соціальна педагогіка : словник-довідник / За заг. ред. Т.Ф. Алексеєнко. Вінниця: Планер, 2009. 374 с.
11. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб., Речь, 2005. 222 с.

12. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. К., Радянська школа, 1989. 608 с.
13. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. М., Педагогика, 1982. 325 с.
14. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: [в 2 т.] М., Педагогика. Т.2. 1989. 328 с.
15. Асмолов А. Г. По ту сторону сознания: Методологические проблемы неклассической психологии. М., Смысл, 2002. 480 с.
16. Выготский Л. С. Проблемы общей психологии: собр. соч. в 6 т. Т. 2. [под ред. В. В. Давыдова]. М., Педагогика, 1982. 504 с.
17. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 / под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. М. : Педагогика, 1980. Т. 1. 232 с.
18. Бех І. Д. Виховання особистості: у двох книгах. Книга перша. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: навч.-метод. посіб. К., Либідь, 2003. 278 с.
19. Максименко С.Д. Психологія особистості: підручн. для студ. вищ. навч.закл. / Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. К., ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
20. Максименко С. Д. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации / С. Д. Максименко, В. И. Оседло [Электронный ресурс]: Психология и право. 2011. № 1. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n1/39330.shtml>
21. Мясенко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді: монографія / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К., Міленіум, 2016. 104 с.
22. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. 2010. No 1. URL: <http://social-science.com.ua/article/186>

23. Маноха І.П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К., 1993. 22 с.

24. Кудинов С. И. Самореализация как системное психологическое образование. *RELGA*. 2007. № 16. URL: <http://www.relga.ru/Environ/wa/Main?level1=main&level2=articles&textid=2092>

25. Горностай П. П. Готовность личности к самореализации как психологическая проблема. *Проблемы саморазвития личности: методология и практика* : сб. науч. тр. Киев, 1990. С. 126–138. URL: <http://hpsy.ru/public/x1359.htm>

26. Козлова Т. З. Социальное время пенсионеров как этапы самореализации личности : автореф. дисс. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. М., 2004. 55 с.

27. Большакова А. М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 36 с.

28. Кудинов С. И. Полисистемный подход исследования самореализации личности. *Сибирский педагогический журнал*. 2007. №11. с.337-346.

29. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10. Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2006. 20 с.

30. Психологические проблемы самореализации личности. Сборник / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростелевой. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997.

31. Солодовникова И.В. Самореализация личности в зрелом возрасте (социологический анализ). Автореф. дисс. ... д. социол. н. – М.: РГГУ, 2007.

32. Гупаловська Вікторія Анатоліївна. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. - К., 2005.

33. Бойко І.І. Психолого-педагогічні умови, методолого-теоретичні засади безперервності процесу професійного становлення та розвитку професіоналізму URL:

https://zippo.net.ua/data/files/2017/kaf_psihol/metod_rob/2017.03.29/bojko.pdf

34. Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Ин-т практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. 400 с.

35. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособ. [2-е изд.]. М. : Академия, 2007. 240 с.

36. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Междунар. гуманит. фонд Знание, 1996. 312 с.

37. Поваренков Ю. П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека. *Идея системности в современной психологии* / под ред. В. А. Барабанщикова. М., 2005. С. 360–384.

38. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособ. СПб. : Питер, 2005. 479 с.

39. Чарнецькі Казимеж. Психологія професійного розвитку особистості : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Київ, 1999. 396 с.

40. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/1651/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80_12.pdf

41. Акмеологія з основами психології кар'єри : навч.-метод. посіб. / [уклад. О. М. Гавалешко]. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.

42. Психологія екстремальної поведінки : навч.-метод. комплекс / [уклад. В. Г. Андросюк]. Київ : НАВСУ, 2014. 60 с.

43. Лукашенко Д. В. Системный подход к адаптации личности. *Человеческий капитал*. 2016. № 1 (85). С. 71–72.

44. Гусев А. И. Толерантность к неопределенности: проблематика исследований. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 8. С. 75–80.

45. Білевич Н. О. Роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія* : наук. журн. / [редкол.: В. В. Черней (голова) та ін.] ; Нац. акад. внутр. справ. 2018. № 2 (23). С. 156–170.
46. Byrnes J., Miller D. C. and Schafer. W. D. Gender Differences in Risk Taking: a Meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125, No. 3. P. 367–383.
47. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. М. : Прогресс, 1979. 504 с.
48. Зотова О. Ю., Пономарев А. В. Взаимосвязь представлений о риске и ценностной сферы у сотрудников федеральной пожарной службы МЧС России. *Человеческий капитал*. 2015. № 9 (81). С. 64–66.
49. Селье Г. Стресс без дистресса / [пер. с англ. А. Н. Лука и И. С. Хорола] ; общ. ред. Е. М. Крепса. М. : Прогресс, 1979. 124 с.
50. Перхайло Н. А. Гендерні аспекти професійного спілкування фахівців із соціальної роботи. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія : Педагогічні науки. 2020. № 1 (34). С. 260–265.
51. Kulik L., Shilo-Levin S., & Liberman G. Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men. *Journal of Career Assessment*. 2015. November. P. 1–18.
52. Brown T. J., & Sumner K. E. The work-family interface among school psychologists and related school personnel: A test of role conflict and expansionist theories. *Journal of Applied Social Psychology*. 2013. Vol. 43, Issue 9. P. 1771–1776.
53. Білевич Н. О. Поєднання кар'єри з сімейним життям як чинник успішної самореалізації жінок-поліцейських в Україні. *KELM*. 2020. № 5 (33), vol. 1. С. 64–69. (Республіка Польща).
54. Гулевич О.А. Межгрупповые отношения: направления социально-психологического исследования. URL: <https://studfile.net/preview/4346466/>

55. Turner J. Social categorization and the self-concept: a social cognitive theory of group behavior. *Advances in Group Processes*. Ed. E. Lawer. 1985. Vol. 2. P. 77–121.

56. Сучасні структурно-системні соціологічні теорії. URL: <http://www.um.co.ua/8/8-8/8-81279.html>

57. Герасимова І. Г., Гендерна складова психолого-педагогічної підготовки викладачів ВНЗ. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2008/txt/Gerasimova.php>

58. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия. URL: <https://unotices.com/books-u/128515/43>

59. Неформальні гендерні привілеї при проходженні служби в райвідділі. URL: https://studopedia.com.ua/1_129600_pitannya--neformalni-genderni-privilei-pri-prohodzhenni-sluzhbi-v-rayviddili.html

60. Горбачова О. В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128 – 132.

61. Социальная психология. Эффект «мы и они». URL: <https://psylist.net/socpsy/00032.htm>

62. Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. URL: http://gender.at.ua/_ld/1/186_osnovy_teorii_g.pdf

63. Взаємодія як організація спільної діяльності. URL: <http://www.um.co.ua/7/7-6/7-61118.html>

64. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. / [Л. О. Шевченко, Ю. В. Кобікова, І. В. Ламаш та ін.] ; Міжнар. благод. фонд "СНІД Фонд Схід-Захід" ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2015. 148 с.

65. Кандаурова Т. И. Социальный стереотип женщины как «неполноценного работника». *Психология зрелости и старения*. 2004. № 1. С. 82–89.

66. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Проект ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки». 304 с. URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf

67. Женщины в полиции США. ГИЦ МВД России. *Профессионал*. 2000. № 8. С. 41–43.

68. Francen E. Gender Inequality in Information Security. *Infosecurity*, 2018. URL: <https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/>

69. Bezuidenhout C. Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality. Durban, South Africa, Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies, Second World Conference, 3–7 December 2001. P. 7.

70. Lonsway K. et al. Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies. National Center for Women and Policing. 2003. p. 2.

71. Права та можливості жінок, зайнятих у сфері безпеки. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/prava-ta-mozhlyvosti-zhinok-zainiatykh-u-sferi-bezpeky/>

72. Женщины в полиции Великобритании. URL: <https://kartaslov.ru/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D1%89%D0%B8%D0%BD%D1%8B+%D0%B2+%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B8+%D0%92%D0%B5%D0%B%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8>

73. Жінки-поліцейські та державна політика гендерної рівності: зарубіжний досвід у вітчизняному контексті. Судова апеляція. 2018. № 3. С. 18-27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Suap_2018_3_4

74. Not a Minute More: Ending Violence Against Women. New York : UNIFEM, 2003. P. 46.

75. Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006. *Statistics Canada*. URL: <http://www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm>

76. Indian Policewomen Practice Policing and Politicking. Ms. Magazine, Winter 2004. URL: <http://www.msmagazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp>.

77. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-polityka-hendernoji-rivnosti-dosvid-inshyh-krajin-u-vitchyznyanomu-konteksti/>

78. Тара Денэм. Гендер и реформирование полицейских сил. Справочное пособие «Гендер и РСБ» / ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

79. Recruiting & Retaining Women. A Self-Assessment Guide for Law Enforcement Recruiting & Retaining Women. National Center for Women and Policing. P. 125–126. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

80. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми / А. Б. Блага, Д. О. Кобзін, К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко. Київ : Агенство Україна, 2009. 50 с.

81. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція № 1. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 19 с.

82. Ступакова О. В. Особливості системи відношень жінок – працівників ОВС. *Право і безпека*. 2010. Вип. 2 (34). С. 246–249.

83. Гузьман О. А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритета в ОВС. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 1 (48). С. 318–325.

84. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція № 3. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.
85. Гавриловська К. П., Климчук П. С. Гендерні відмінності у прагненні до особистісного зростання. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 121–125.
86. Бандурка О. М. Слідчий – моя професія. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 216 с.
87. Онищенко Н. В. Самооценка как один из факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности следователя. *Право і безпека*. 2005. № 4–5. С. 189–191.
88. Білевич Н. О. Реформування державної кадрової політики з урахуванням запровадження гендерного підходу в професійній діяльності. *Дев'ять Сіверянські соціально-психологічні читання* : матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Чернігів, 30 листоп. 2018 р.). Чернігів, 2018. С. 10–15.
89. Здравосмыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности. М. : Политиздат, 1986. 222 с.
90. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 591 с.
91. Потребности и мотивы учебной деятельности студентов медвуза : сб. науч. трудов / под ред. Ю. М. Орлова, Н. Д. Творогова, В. И. Шкуркина. М. : 1-й ММИ им. И. М. Сеченова, 1976. 115 с.
92. Максименко С. Д. *Генезис существования личности*. Киев : КММ, 2006. 240 с.
93. *Вершиловский С. Г.* Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М. : Сентябрь, 2002. 160 с.
94. Шикер Л. Методика дослідження рівнів особистісного саморозвитку вчителів закладів загальної середньої освіти URL: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/907-Article%20Text-1152-1-10-20200403.pdf>

95. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Ин-т психотерапии, 2002. 490 с.

96. Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. Педагогічна майстерність. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.

97. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М. : Высшая школа, 1990. 119 с.

98. Мартиненко С. М. Діагностична діяльність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика : монографія. Київ : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2008. 434 с.

99. Анкети «Моя робота – моє задоволення». КУ "Гімназія с. Новосілка": [сайт]. URL: <http://novosilka-zosh.te.sch.in.ua>

100. Опитувальник «Шкала сімейної адаптації та згуртованості» (FACES-3). URL: <http://socio.125mb.com/411-oprosnik-shkala-semeynoy-adaptatsii-27158.html>

101. Олифиревич Н. И., Зинкевич-Куземкина Т. А., Велента Т. Ф. Психология семейных кризисов : учебник. СПб. : Речь, 2006. 360 с.

102. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учеб. пособ. для студентов высш. пед. учеб. завед. / [Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др.]. М. : Академия, 2005. 336 с.

103. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособ. М. : Академия, 2004. 320 с.

104. Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06 лип. 2017 р. № 570. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0918-17#Text>

105. Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства

внутрішніх справ України від 20 жовт. 2014 р. № 1108. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MVS556>

106. Про затвердження Положення про патрульну службу МВС : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 02 лип. 2015 р. № 796. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0777-15#Text>

107. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та інші]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 234 с.)

108. Joseph Latashia L. 2012. The Impact Of Family Influence And Involvement On Career Development. Electronic Theses and Dissertations. 2012. URL: <https://stars.library.ucf.edu/etd/2210>

109. Алла Блага, Денис Кобзін, Катерина Левченко, Олег Мартиненко, Роман Шейко Питання гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. URL: <https://library.khpg.org/files/docs/1254891460.pdf>

110. Відчуття дискримінації. URL: <https://www.schools-for-democracy.org/onlain-resursy/toolbox/vidchuttya-diskriminatsiji>

111. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) ГА ООН від 10 груд. 1948 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

112. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : вступила в дію 3 верес. 1981 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

113. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права : підписаний 16 груд. 1966 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

114. Конвенція Міжнародної організації праці №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними

обов'язками : підписана 23 черв. 1981 р. *ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU81300.html

115. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. *Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу* : [сайт]. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

116. Платформа дій : доповідь Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 4–15 верес. 1995 р.). Нью-Йорк : ООН, 1996. 237 с.

117. Жінки, мир та безпека : резолюція ГА ООН № 1325 , ухв. Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовт. 2000 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text

118. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

119. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 верес. 2012 р. № 5207-VI . *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

120. Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квіт. 2017 р. № 229-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text>

121. В Нацполіції на сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. *УНІАН : Українське незалежне інформаційне агентство новин* : [сайт]. URL: <https://www.unian.ua/society/2240561>.

122. Дотримання прав людини в діяльності МВС / Харківська правозахисна група. - Харків: Права людини, 2009. - 280 с. URL: <https://library.khpg.org/files/docs/1254891460.pdf>

123. Сексизм – це: Рада Європи вперше закріпила у своєму документі поняття дискримінації за ознакою статі URL:

https://zmina.info/news/seksizm_ce_rada_jevropi_vpershe_zakripili_ponjiattjia_d_iskriminaciji_za_oznakoju_stati/

124. Словник гендерних термінів / [уклад. З. В. Шевченко.]. Черкаси : вид. Чабаненко Ю., 2016. 336 с. URL: <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html>

125. Остапчук О. Л. Формування гендерної компетентності соціальних педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/12085124.pdf>

126. Воронько Л.О., Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12VLOSPS.pdf>

127. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/4374/1/GENDER_.pdf

128. Про затвердження Положення про Міністерства внутрішніх справ України : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2015 р. № 878. *Урядовий портал* : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/248608057>.

129. Положення про Національну поліцію : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2015 р. № 877. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF#Text>

130. Анисимков В. М., Буничев Ю. А. Полиция XXI века: концепции и механизмы реализации (по материалам 1-го полицейского Конгресса по вопросам управления качеством работы полиции) : лекция. М. : Акад. упр. МВД России, 1998. 28 с.

131. Сокурченко В. В. Сучасний стан психологічної роботи в Національній поліції. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2017. С. 11–13.

132. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2011. 432 с.

133. Цілі партнерства з НАТО «Гендерні перспективи». *Україна – НАТО. МЗС України* : [сайт]. URL: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/pro-nato/politika-nato-z-implementaciyi-rezolyuciyi-rb-oon-zhinki-mir-i-bezpeka>

134. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 р. *Міністерство оборони України* : [сайт]. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20gendernogo%20vplyvy.pdf>

135. Андросюк В. Г., Казміренко Л. І., Медведєв В. С. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина : курс лекцій. Київ : УАВС, 1995. 111 с.

136. Glossary on Gender-Related Terms [Глоссарий гендерных терминов]. Vienn : OSCE, May 2006. URL: <http://www.osce.org/gender/26397?download=true>

137. Gender Analysis in Education: A Conceptual Overview [Гендерный анализ в сфере образования: обзор концепций]. New York : UNGEI, 2012. URL: http://www.ungei.org/files/Gender_Analysis_in_Education.pdf

138. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція № 2. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

139. Рівні права та можливості. Створення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у правоохоронних органах - одне з пріоритетних завдань МВС України. *Портал Міністерства внутрішніх справ України* : [сайт]. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/stvorennya-rivnix-prav-ta-mozlivostei-dlya-zinok-i-colovikiv-u-pravooxonnix-organax-odne-z-prioritetnix-zavdan-mvs-ukrayini>

140. Воронко Н Співвідношення принципів верховенства права та законності URL: http://www.lute.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/fakultety/Urydychny/Nauka/2020-Conf_UF.pdf

141. Статут громадської організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів» : затв. загальними зборами членів громадської організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів»,

протокол № 2 від 07 черв. 2018 р. *Українська асоціація представниць правоохоронних органів* : [сайт]. URL: <http://uawle.org/sample-page-2-2/statut/>

142. Положення про членство та членські внески у громадській організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів» : затв. загальними зборами членів громадської організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів», протокол № 3 від 16 черв. 2018 р. *Українська асоціація представниць правоохоронних органів* : [сайт]. URL: <http://uawle.org/>

143. Стратегічний план громадської організації «Українська асоціація представниць правоохоронних органів» на період 2018 – 2020 рр. : схв. на загальних зборах 04 серп. 2018 р. *Українська асоціація представниць правоохоронних органів* : [сайт]. URL: <https://uawle.org/category/news/>

144. Законы, работающие на благо мужчин и женщин : пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве. Варшава : БДИПЧ ОБСЕ, 2017. 92 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/342566.pdf>

145. Як досягти гармонії в житті, і чому це важливо для вашого щастя. *Твій світ: онлайн-журнал для жінок* : [сайт]. URL: <https://www.tviysvit.com.ua/iak-dosiahty-harmonii-v-zhytti/>

146. Astin A. W. Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*. 1984. № 25(4). P. 297–308.

147. Farmer H. S. Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*. 1985. № 32(3). P. 363–390.

148. Betz N. E., & Fitzgerald L. F. *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press, 1987.

149. Veroff J., Reuman D., & Feld S. Motives in American men and women across the adult life span. *Developmental Psychology*. 1984. № 20 (6). P. 1142–1158.

150. Lemkau J. P., & Pottick K. J. The declining job satisfaction of white-collar women in sex-segregated and mixed-sex occupations. *Journal of Vocational Behavior*. 1984. № 25 (3), 344–358.
151. Shinar E. H. Sexual stereotypes of occupations. *Journal of Vocational Behavior*. 1975. № 7 (1). P. 99–111.
152. Wolfson K. P. Career development patterns of college women. *Journal of Counseling Psychology*. 1976. № 23 (2). P. 119–125.
153. Rose P. L. Socialization and the life cycle. N. Y. : St. Martin's press, 1979. 411 p.
154. Stromberg A. H., Larwood L., Gutek B. A. Women and Work: An Annual Review. Volume 2, Beverly Hills, California : Sage Publications, 1987.
155. [Fitzgerald](#) L. F., [Gelfand](#) M. J., & [Dragow](#) F. Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. 2010. P. 425–445.
156. Watley D. J., & Kaplan R. Career or marriage? : Aspirations and achievements of able young women. [Journal of Vocational Behavior](#). 1971. [Volume 1. P. 129–43](#).
157. Falk W. & Salter N. The Stability of Status Orientations among Young, White, Rural Women from Three Southern States. *Psychology Journal of Vocational Behavior*. 1978. № 12. P. 20–32.
158. Lunneborg, P. W. Underlining the criterion problem. *The Counseling Psychologist*. 1982. № 10 (4). P. 35–36.
159. Horner, M. S., 1972. Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*. 1972. № 28 (2). P. 157–175.
160. McLure T. & Piel E. College-bound girls and science careers: Perceptions of barriers and facilitating factors. *Journal of Vocational Behavior*. 1978. Volume 12. P. 172–183.
161. Epstein, C. Sex Roles and Social Structure. *Sociology, Acta Sociologica*. 1971.

162. Walsh W. B., Bingham R. P., Brown M. T., Ward C. M., Osipow S. H. Basic Issues in the Career Counseling of African Americans. Edition Imprint Routledge, 2000. P. 26.

163. Munley P. H. A content analysis of the Journal of Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*. 1974. № 21(4). P. 305–310.

164. Hall D. T., Goodale J. G., Rabinowitz S., & Morgan M. A., 1978. Effects of top-down departmental and job change upon perceived employee behavior and attitudes: A natural field experiment. *Journal of Applied Psychology*. 1978. № 63 (1). P. 62–72.

165. Ritchie R. J., & Boehm V. R. Biographical data as a predictor of women's and men's management potential. *Journal of Vocational Behavior*. 1977. № 11 (3). P. 363–368.

166. Bullock M. J. Rip-cord release capability of female parachutists. *Aviat. Space Environm. Med*. 1978. Vol. 49, № 10. P. 177–183.

167. Greenhaus E. A. Les femmes in Armed Forces. Brugg : Effingerhof, 1992. 350 p.

168. Steffy B. D., & Jones J. W. The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*. 1988. № 32 (2). P. 196–212.

169. Greller M. M., Parsons C. K., & Mitchell D. R. D. Additive effects and beyond: Occupational stressors and social buffers in a police organization. *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. American Psychological Association, 1992. P. 33–47.

170. Sekaran U. Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*. 1983. № 56. P. 161–174.

171. Nancy G. G. Screening for Adaptability to military service. *Air Force System Command*. 1975. 34 p.

172. Schwartz B. Psychology of learning and behavior. W W Norton & Co, 1989.

173. Rosin H. & Korabik K. Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*. 1991. № 64 (4). P. 317–330.

174. Lazarus R. S., 1991. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion. *American psychologist*. 1991. Vol. 46. P. 819–837.

175. Miners J. A., Nycodym N. Designing stress management systems. *J.Syst.Manag.* 1987. Vol. 38, № 8. P. 16–20.

176. Аминов Н. А. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов. *Вопросы психологии*. 1992. № 1. С. 74–84.

177. Климов Е. А. Пути в профессионализм. (Психологический взгляд) : учеб. пособ. М. : Моск. психолого-социальный ин-т ; Флинта, 2003. 320 с.

178. Климова Е. К. Психологические критерии успешности предпринимательской деятельности : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13. Калуга, 2004. 185 с.

179. Чирикова А. О. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей. *Психологический журнал*. 1999. Т. 20, № 3. С. 81–92.

180. Дружилов С. А. Дружилов С.А. Основы психологии профессиональной деятельности инженеров-электриков. М.: Академия естествознания, 2010. – 119 с. URL: <https://monographies.ru/en/book/section?id=2951>

181. Рогов Е. И. Психология управления персоналом : учеб. пособ. М. : Владос, 2018. 528 с.

182. Шолох О.А. Формування особистісної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності URL: https://revolution.allbest.ru/pedagogics/01031076_0.html

183. Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое исследование феномена. *Психологический журнал*. 1998. Т. 19, № 1. С. 37–46.

184. Сборцева Т. В. Профориентология и профессиональное консультирование : учеб. пособ. для вузов. Череповец : ЧГУ, 2009. 71 с.
185. Тищенко С. Т. Психология внутреннего конфликта личности. *Вопросы психологии*. 1989. № 1. С. 12–18.
186. Алешина Ю. Е., Гозман Л. Я., Дубовская Е. М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. Ростов н/Д. : Феникс, 2004. 245 с.
187. Гаврилица О. А. Чувство вины у работающей женщины. *Вопросы психологии*. 1998. № 4. С. 65–70.
188. Прокудина О. О. Внутриличностный гендерный конфликт: причины и разрешение. *Психология, социология и педагогика*. 2016. № 7. С. 36–38.
189. Монахова И. А. Факторы удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров. *Экономическая социология*. 2016. Т.17, № 1. С. 30–61.
190. Крюкова Т. Л., Сапоровская М. В., Куфтяк Е. В. Психология семьи жизненные трудности и совладание с ними. СПб. : Речь, 2007. 240 с.
191. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» : постанова Кабінету Міністрів України від 22 лип. 2016 р. № 448. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text>
192. Сім управлінських навичок, що знадобляться в 2025 році. *Менеджмент. Дайджест* : [сайт]. URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend990.html>
193. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.13. М., 2001. 327 с.
194. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22, № 4. С. 51–59.
195. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство. *Мир психологии*. 2004. № 2. С. 148–156.

196. Осьодло В. И. Психология профессионального становления офицера : монография. Киев : Золотые Ворота, 2012. 463 с.

197. А.Н. Елизаров, М.Н. Болдинова Социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии https://mggu-sh.ru/sites/default/files/elizarov_boldinova.pdf

198. Білевич Н. О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. № 1. С. 89–95.

199. Super D. E. Career education and the meaning of work. Washington : U.S. Department of Health, Education, and Welfare ; Office of Education ; U.S. Govt, 1976.

200. Толочек В. А. Континуум “задатки – способности – профессионально важные качества – компетенции”: открытые вопросы. *Психологический журнал*. 2020. Вып. 41, т. 4. С. 2–45.

201. Сидоренков А. В. Связь формальных характеристик рабочих групп с их субъективно оцениваемой эффективностью. *Психологический журнал*. 2019. Вып. 41, т. 1. С. 18–30.

202. Битюцкая Е. В. Диагностика факторов копинга: апробация опросника “Типы ориентаций в трудных ситуациях”. *Психологический журнал*. 2019. Вып. 41, т. 1. С. 97–111.

203. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія К.: 2014. Вип. 41. 216 с.

204. Клименко І. В. Аналіз сучасного стану проблеми професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони* : зб. наук. праць. 2012. Вип. 6 (31). С. 172–179.

205. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони* : зб. наук. праць. 2012. Вип. 4 (29). С. 154–157.

206. Білевич Н. О. Гендерні аспекти професійної діяльності жінок-поліцейських органах Національної поліції України. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2018 р.) / ХНУВС. Харків, 2018. С. 29–34.

207. Клименко І. В. Гендерні особливості мотиваційної спрямованості працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони* : зб. наук. праць. 2012. Вип. 5 (30). С. 163–168.

208. Білевич Н. О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 квіт. 2019 р.). Харків, 2019. С. 229–233.

209. В Украине не хватает более 17 тыс. полицейских. Наибольший некомплект в Киевской области. *UNN. Українські національні новини. Інформаційне агентство* : [сайт]. URL: <https://www.unn.com.ua/ru/news/1942421-v-ukrai-ni-ne-vistachaye-ponad-17-tis-politsei-skikh-nai-bilshii-nekomplekt-na-kii-vschini>.

210. Білевич Н. О. Актуальні проблеми запровадження гендерного підходу в реформі кадрової політики органів системи МВС. *Реформування національної безпеки: історія, сучасність, перспективи* : матеріали III підсумкової наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 трав. 2019 р.). Київ, 2019. С. 33–36.

211. Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>

212. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : затв.

розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 верес. 2018 р. № 634-р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>

213. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>

214. М. К. Подгайко Менторство як елемент реалізації концепції дуальної форми здобуття освіти в Україні та протидії проблемі безробіття молоді. URL:

<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1191040.pdf>

215. Бобінські Д. Яку користь може принести вам наставник чи ментор / [пер. Я. Федорак]. *Менеджмент. Дайджест* : [сайт]. URL: <http://www.management.com.ua/notes/value-of-having-coach.html>

216. Поліщук І. В. Менторство як ефективний механізм розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні. *Держава та регіони*. Серія : Державне управління. 2017. № 1. С. 16–20.

217. Рівний рівному : посібник для менторів / [авт. кол. : О. Іванік, А. Каравай, М. Гавінек-Дагаргулія, Ю. Лащук, Ю. Кнюпа ; уклад. О. Івнік]. Київ : Інша Освіта, 2015. 57 с. URL: <http://www.sii.org.ua/wp-content/uploads/2016/07/Handbook-PeerToPeer UKR.pdf>

218. Навіщо потрібен ментор і як він може допомогти? URL: <https://happymonday.ua/zachem-nuzhen-mentor>.

219. Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–136.

220. Трамбовецька Н. Ідеї. Натхнення. Рішення : посібник для тренерів неформальної освіти. Київ : Інша Освіта, 2015. 104 с. URL: <http://insha-osvita.org/publications/trainers-handbook>

ДОДАТКИ

Додаток А

Інструкція

Уважно прочитайте питання та варіанти відповідей до нього. Оберіть потрібний варіант відповіді.

Також, в деяких табличних питаннях є інструкція з підказкою про те, як саме потрібно відмічати відповідь: по стовпчику чи по рядку таблиці.

Блок А

А1. Скільки повних років Вам виповнилося?

18-24 роки	1
25-34 роки	2
35-44 роки	3
45-54 роки	4
Більше 55-65 років	5

А2. В якому підрозділі Ви проходите службу?

Досудове розслідування	1
Кадрове забезпечення	2
Патрульна поліція	3
Інше	4

А3. Вкажіть тип населеного пункту, де Ви працюєте

Обласний центр	1
Місто (не обласний центр)	2
Сільський населений пункт	3

А4. Який стаж Вашої служби в органах внутрішніх справ / поліції?

До 1 року	1
1-5 років	2
6-10 років	3
11-15 років	4
16-20 років	5
Від 21 року і більше	6

Блок В

В1. Наскільки в цілому Ви задоволені своєю роботою? Дайте оцінку в балах від «1» до «5», де «1» означає «Зовсім незадоволена», а «5» - «Повністю задоволена». Ви можете поставити будь-яку оцінку від 1 до 5.

Зовсім незадоволена	1	2	3	4	5	Повністю задоволена
---------------------	---	---	---	---	---	---------------------

В2. Наскільки в цілому Вам цікава Ваша робота? Дайте оцінку в балах від «1» до «5», де «1» означає «Зовсім нецікаво», а «5» - «Дуже цікаво».

Зовсім нецікаво	1	2	3	4	5	Дуже цікаво
-----------------	---	---	---	---	---	-------------

В3. Наскільки Ви згодні з тим, що в поліції відсутні перешкоди для кар'єрного зростання жінок - оцініть в балах від «1» до «5», де 1 означає «Зовсім не згодні», а 5 – «Повністю згодні».

Зовсім не згодна	1	2	3	4	5	Повністю згодна
------------------	---	---	---	---	---	-----------------

В4. Оберіть твердження з якими ви погоджуєтесь

1	Я впевнена в собі людина	
2	Мені здається, що для досягнення професійного успіху наполегливість важливіша, ніж здібності	
3	Думаю, що досягнення успіху, скоріше, залежить від потрібних зв'язків, ніж від професійної компетентності	
4	Заради досягнення успіху я можу ризикнути, навіть якщо шансів не багато	
5	На мою думку, більшість людей ставить перед собою не реалістичні цілі	
6	Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи	
7	Я старанна людина	
8	Мені здається, що в іншій сфері, я би досягла більших професійних успіхів	
9	Я більше переживаю від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими	
10	Мої близькі зазвичай не поділяють моєї захопленості роботою	
11	Мені здається, що для досягнення професійного успіху терпіння важливіше, ніж здібності	
12	Думаю, що в моїх професійних невдачах винні, частіше, обставини, ніж я	
13	На відміну від моїх колег, я менш вимоглива	
14	Лінь, а не сумнів в успіху змушує мене часто відмовлятися від своїх намірів	
15	Для мене в справі важливіший не процес, а кінцевий результат	

В5. Що Вам найбільше подобається у Вашій роботі? (НЕ БІЛЬШЕ ТРЬОХ ВІДПОВІДЕЙ)

1	Влада	
2	Робота, що надає новий досвід	
3	Чесність людей, з якими я працюю	
4	Служіння людям/суспільству	
5	Стабільність	
6	Можливість застосовувати мої знання і навички	
7	Ставлення керівництва	
8	Дружні стосунки з людьми, з якими я працюю	
9	Особливий статус в суспільстві	
10	Складність задач, які я вирішую	
11	Професіоналізм людей, з якими я працюю	
12	Інше (ЗАПИШІТЬ)	
13	Немає такого	

В6. Оберіть твердження з якими ви погоджуєтесь - оцініть в балах від «1» до «5», де 1 означає «Зовсім не згодна», а 5 – «Повністю згодна».

1	Я постійно прагну до саморозвитку	1	2	3	4	5
2	Я залишаю час для саморозвитку, як би не була зайнята роботою і домашніми справами	1	2	3	4	5
3	Перешкоди стимулюють мою активність	1	2	3	4	5
4	Я шукаю зворотний зв'язок, так як це допомагає мені дізнатися і оцінити себе	1	2	3	4	5
5	Я аналізую свою діяльність, спеціально виділяючи на це час	1	2	3	4	5
6	Я аналізую свої почуття і досвід	1	2	3	4	5
7	Я багато читаю	1	2	3	4	5
8	Я широко дискутую з потрібних мене питань	1	2	3	4	5
9	Я вірю в свої можливості	1	2	3	4	5
10	Я прагну бути більш відкритою	1	2	3	4	5
11	Я усвідомлюю той вплив, який чинять на мене оточуючі люди	1	2	3	4	5
12	Я керую своїм професійним розвитком і отримую позитивні результати	1	2	3	4	5
13	Я отримую задоволення від освоєння нового	1	2	3	4	5
14	Зростаюча відповідальність не лякає мене	1	2	3	4	5
15	Я позитивно ставлюсь до мого просуванню по службі	1	2	3	4	5

В7. Що Вам найбільше не подобається у Вашій роботі? (НЕ БІЛЬШЕ ТРЬОХ ВІДПОВІДЕЙ)

1	Високе навантаження	
2	Ставлення керівництва	
3	Ставлення суспільства	
4	Незадовільне матеріально-технічне забезпечення (обладнання, форма)	
5	Ігнорування моїх ініціатив	
6	Монотонність роботи	
7	Ймовірність отримання травм під час виконання обов'язків	
8	Психологічне навантаження	
9	Виконання невластивих функцій / обов'язків, що не передбачені посадовою інструкцією	
10	Забюрократизованість роботи / необхідність оформлювати багато документів	
11	Непорозуміння з іншими державними відомствами (прокуратура, суд, органи місцевої влади)	
12	Інше (ЗАПИШІТЬ)	
13	Немає такого	

В8. Що з перерахованого було перепорою у розвитку Вашої кар'єри протягом останніх років? (МОЖЛИВІ ДЕКІЛЬКА ВАРІАНТІВ ВІДПОВІДІ)

1	Відсутність підтримки з боку керівництва (наприклад, обмеження просування по службі, пов'язані зі статтю)	
2	Обмежені можливості для просування (наприклад, сприйняття того, що чоловік краще підходить для керівної посади або інше)	
3	Відсутність впевненості у власних силах для виконання обов'язків керівника	
4	Відсутність необхідної підготовки	
5	Наявність зобов'язань перед сім'єю	
6	Інше (ЗАПИШІТЬ)	
7	Не було перепон для просування по службі	

В9-а. Скільки годин на місяць Ви працюєте понаднормово у межах виконання своїх безпосередніх обов'язків?

_____ годин

В9-б. Скільки годин на місяць Ви працюєте понаднормово поза межами виконання своїх безпосередніх обов'язків?

_____ годин

Блок С

С1. Як Ви оцінюєте загальну атмосферу у Вашому підрозділі/департаменті? Дайте оцінку в балах від «1» до «5», де 1 означає «Нездорова, недружня атмосфера», а 5 – «Атмосфера взаємодопомоги, взаємної поваги».

Нездорова, недружня атмосфера	1	2	3	4	5	Атмосфера взаємодопомоги та взаємоповаги
-------------------------------	---	---	---	---	---	--

С2. Наскільки Ви задоволені Вашими відносинами з колегами? Дайте оцінку в балах від «1» до «5», де 1 означає «Зовсім не задоволений(а)», а 5 – «Повністю задоволена».

1	Мої стосунки з колегами оцінюю, як хороші	1	2	3	4	5
2	Я задоволена своїм статусом у колективі	1	2	3	4	5
3	Я завжди, незалежно від обставин, дотримуюсь обіцянок	1	2	3	4	5
4	Стосунки моїх колег із керівником оцінюю, як хороші	1	2	3	4	5
5	Колектив, у якому я працюю, вважається дружним	1	2	3	4	5
6	Колеги під час вирішення завдань завжди допомагають один одному	1	2	3	4	5
7	Я вважаю, що моя робота значима для колективу	1	2	3	4	5
8	Спілкування з колегами мене стимулює	1	2	3	4	5
9	Колеги ставляться до нових співробітників байдуже	1	2	3	4	5
10	Більшість членів нашого колективу між собою знаходять спільну мову	1	2	3	4	5
11	Якщо я тривалий час відсутня на роботі (хвороба, відпустка), то прагну якомога швидше повернутись у свій колектив	1	2	3	4	5
12	Я думаю, що колектив допомагає виявляти ініціативу та розвивати здібності	1	2	3	4	5
13	Я вважаю, що колеги мене поважають	1	2	3	4	5
14	Якби мені запропонували аналогічну роботу в іншому підрозділі, я б погодилась	1	2	3	4	5
15	Ставлення колег до мене влаштовує	1	2	3	4	5

С3. Наскільки Ви задоволені Вашими відносинами із керівництвом? Дайте оцінку в балах від «1» до «5», де 1 означає «Зовсім не задоволений(а)», а 5 – «Повністю задоволена».

1	Організація робочого процесу мене влаштовує	1	2	3	4	5
2	У керівника є прагнення сприяти розвитку підрозділу	1	2	3	4	5
3	Умови праці задовольняють мене	1	2	3	4	5
4	Загалом я оцінюю свою роботу як цікаву	1	2	3	4	5
5	Спілкування з керівництвом мене стимулює	1	2	3	4	5
6	Безпосередній керівник ставиться до нових співробітників з розумінням	1	2	3	4	5
7	Я отримую задоволення від роботи	1	2	3	4	5
8	Трапляється, що я пліткую	1	2	3	4	5
9	Безпосередній керівник емоційно підтримує співробітників	1	2	3	4	5
10	Можливість здійснювати мої життєві плани у зв'язку з роботою велика	1	2	3	4	5
11	Останнім часом робота за спеціальністю не приносить мені такого задоволення, якого я очікувала	1	2	3	4	5
12	Моє ставлення до безпосередніх керівників варто визначити, як: позитивне	1	2	3	4	5
13	Я вважаю, що в нашому підрозділі створені сприятливі умови для успішної професійної діяльності	1	2	3	4	5
14	Робота відповідає моїм інтересам і здібностям	1	2	3	4	5
15	Загалом умови праці я оцінюю як сприятливі	1	2	3	4	5

Блок D

D 1. Оберіть твердження з якими ви погоджуєтесь - оцініть в балах від «1» до «5», де 1 означає «Зовсім не згодна», а 5 – «Повністю згодна».

1	Члени нашої родини звертаються один до одного за допомогою	1	2	3	4	5
2	При вирішенні проблем враховуються пропозиції всіх членів нашої родини	1	2	3	4	5
3	Ми схвально ставимося до друзів інших членів сім'ї	1	2	3	4	5
4	Члени нашої родини самостійно вибирають форму поведінки	1	2	3	4	5
5	Ми вважаємо за краще спілкуватися тільки у вузькому сімейному колі	1	2	3	4	5
6	Кожен член нашої сім'ї може бути лідером	1	2	3	4	5
7	Члени нашої родини ближчі зі сторонніми, ніж один з одним	1	2	3	4	5
8	У нашій родині змінюється спосіб виконання повсякденних справ	1	2	3	4	5
9	Ми любимо проводити вільний час всі разом	1	2	3	4	5
10	Проблемні питання обговорюються разом	1	2	3	4	5
11	Члени нашої родини відчувають себе дуже близькими один одному	1	2	3	4	5
12	У нашій родині більшість рішень приймається батьками	1	2	3	4	5
13	На сімейних заходах присутня більшість членів сім'ї	1	2	3	4	5
14	Правила в нашій родині змінюються	1	2	3	4	5
15	Нам важко уявити собі, що ми могли б зробити всією сім'єю	1	2	3	4	5
16	Домашні обов'язки можуть переходити від одного члена сім'ї до іншого	1	2	3	4	5
17	Ми радимося один з одним при прийнятті рішень	1	2	3	4	5
18	Важко сказати, хто у нас в родині лідер	1	2	3	4	5
19	Єдність дуже важливо для нашої сім'ї	1	2	3	4	5
20	Важко сказати, які обов'язки в домашньому господарстві виконує кожен член сім'ї	1	2	3	4	5

D 2. Оцініть можливість поєднання кар'єри з сімейним життям двічі: а) виходячи із реальних обставин свого життя (D 2-а); б) як найбільш бажаний (D 2-б).

ТИП КАР'ЄРИ	D 2-а	D 2-б
кар'єра першого типу – жінки суворо поділяють професійне і особисте життя, намагаючись виконувати всі ролі на «відмінно»	1	1
кар'єра другого типу («кар'єра в тіні чоловіка»)	2	2
кар'єра третього типу («кар'єра на рівних») – жінки жертвують створенням сім'ї заради успішної кар'єри	3	3
кар'єра четвертого типу – жінки прагнуть поєднати сім'ю і кар'єру, намагаючись досягти успіху в обох сферах	4	4
кар'єра п'ятого типу (відстрочена кар'єра) – жінка, створивши міцну сім'ю і виховавши дитину (пожертвувавши на це 6 років), включається в конкурентну боротьбу дещо пізніше, але при цьому створивши потужні «тили»	5	5
кар'єра шостого типу – у період створення сім'ї і виховання дитини жінка вибирає часткову зайнятість, професійну освіту, індивідуальний графік роботи, що дозволяє їй розвивати професійну компетентність і після зміни життєвих пріоритетів зробити акцент на кар'єрі, вже маючи професійний досвід	6	6

**ЦЕ ВСІ ЗАПИТАННЯ, ЯКІ МИ ХОТІЛИ ВАМ ПОСТАВИТИ.
ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ У ДОСЛІДЖЕННІ!**

СПИСОК ПУБЛІАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Білевич Н.О. Актуальні тенденції професійної кар'єри жінок-поліцейських в Україні. *Юридична психологія: наук. журн.* [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 1 (22). С.122-133.

2. Білевич Н.О. Роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія: наук. журн.* [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 2 (23). С.156-170.

3. Білевич Н.О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Юридична наука.* 2020. №1. С. 89-95.

4. Білевич Н.О. Поєднання кар'єри з сімейним життям як чинник успішної самореалізації жінок-поліцейських в Україні. *KELM.* 2020. № 5 (33) (Республіка Польща). С. 64-69.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Білевич Н.О. Гендерні аспекти професійної діяльності жінок-поліцейських органах Національної поліції України. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених: матеріали науково-практичної конференції ХНУВС* (м. Харків, 17 травня 2018 р.). С. 29-34.

6. Білевич Н.О. Актуальні завдання психологічної служби Національної поліції України з урахуванням сучасних європейських тенденцій. *Психологічні чинники забезпечення ефективності діяльності Національної поліції України: матеріали Круглого столу Кафедри юридичної психології та*

Наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення ННІЗДН (м. Київ, 14 травня 2018 р.).

7. Білевич Н.О. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Форум «Гендерна політика МВС: рівні можливості кожному»: за ініціативи МВС України, за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні та за участі ГО «Українська асоціація представниць правоохоронних органів» (м. Київ, 09 жовтня 2018 року).*

8. Білевич Н.О. Реформування державної кадрової політики з урахуванням запровадження гендерного підходу в професійній діяльності. *«Дев'ять Сіверянські соціально-психологічні читання»: матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Чернігів, 30 листопада 2018 р.). С.10-15.*

9. Білевич Н.О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських. *«Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 05 квітня 2019 р.). С. 229-233.*

10. Білевич Н.О. Актуальні проблеми запровадження гендерного підходу в реформі кадрової політики органів системи МВС. *«Реформування національної безпеки: історія, сучасність, перспективи»: матеріали III підсумковій науково-практичній конференції (м. Київ, 16 травня 2019 р.). С.33-36.*

Акти впровадження

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т. в. о начальника Дарницького
управління поліції

Головного управління

Національної поліції у місті Києві

полковник поліції

Олег ТИМОШЕНКО



АКТ

**про впровадження в практичну діяльність Дарницького управління
поліції Головного управління Національної поліції у місті Києві
результатів дисертації Білевич Наталії Олександрівни на тему:
«Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у
професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції
України»**

Комісія у складі: заступника начальника кадрового забезпечення Дарницького УП ГУНП у м. Києві майора поліції Сергія КОВАЛЬЧУКА, начальника відділу поліції № 2 (з обслуговування житлових масивів «Позняки» та «Осокорки») Дарницького УП ГУНП у м. Києві підполковника поліції Василя ПРОЦУНА, практичного психолога Дарницького УН ГУНП у м. Києві капітана поліції Тетяни ПОТАЄВОЇ, склала цей акт про впровадження у практичну діяльність Дарницького управління поліції Головного управління Національної поліції у місті Києві результатів дисертаційного дослідження Білевич Наталії Олександрівни на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України».

Пропозиції та висновки дисертаційного дослідження використовуються працівниками в роботі підрозділу та вдосконалені методичних розробок.

Члени комісії:

Заступник начальника кадрового забезпечення
Дарницького УП ГУНП у м. Києві
майор поліції

Сергій КОВАЛЬЧУК

Начальник відділу поліції №2 (з обслуговування
житлових масивів «Позняки» та «Осокорки»)
Дарницького УП ГУНП у м. Києві
підполковник поліції

Василь ПРОЦУН

Практичний психолог
Дарницького УП ГУНП у м. Києві

Тетяна ПОТАЄВО

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор
Національної академії
внутрішніх справ,
доктор юридичних наук,
професор


Станіслав ГУСАРЄВ

16.04. 2021 р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертації Білевич Наталії
Олександрівни на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади
успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських
Національної поліції України» в освітній процес
Національної академії внутрішніх справ**

Комісія у складі: завідувача кафедри, доктора психологічних наук, професора Кудерміної О.І.; начальника навчально-методичного відділу, підполковника поліції Колодейчак С.І.; професора кафедри, доктора юридичних наук, професора Охріменко І.М., склала цей акт про те що результати дисертації здобувача кафедри юридичної психології Білевич Н.О. на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України», впроваджені у освітній процес академії, зокрема.

1. Матеріали дисертації Білевич Н.О. застосовуються у освітньому процесі при підготовці та проведенні лекцій, семінарських і практичних занять із здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Професійно-психологічна підготовка», «Психологічні проблеми сімейних відносин працівників органів Національної поліції», «Проблеми організаційної психології в органах Національної поліції», «Психологічні умови формування творчого процесу в професійній діяльності працівників органів Національної поліції», «Психологія праці», «Диференційна психологія», «Сучасні проблеми психологічного забезпечення в органах Національної поліції», «Формування та оптимізація професійного соціально-психологічного середовища», «Професійна деформація працівників органів Національної поліції».

2. Результати дисертації Білевич Н.О. відображені у науково-практичних і навчально-методичних матеріалах для здобувачів вищої освіти,

практичної діяльності МВС та Національної поліції України, а також удосконаленні методичних розробок за темами НД і ДКР при підготовці до всіх видів навчальних занять з дисциплін: «Професійно-психологічна підготовка поліцейських», «Психологічні проблеми сімейних відносин працівників органів Національної поліції», «Проблеми організаційної психології в органах Національної поліції», «Психологічні умови формування творчого процесу в професійній діяльності працівників органів Національної поліції», «Сучасні проблеми психологічного забезпечення в органах Національної поліції», «Професійна деформація працівників органів Національної поліції».

Члени комісії:


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

 Олена КУДЕРМІНА

**Професор кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор
підполковник поліції**

 Іван ОХРИМЕНКО

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

 Оксана РОМАНЕНКО

**Професор кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, професор**

 Людмила КАЗМІРЕНКО

**Професор кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент
підполковник поліції**

 Олександр МАРТЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор
Національної академії
внутрішніх справ,
доктор юридичних наук,
професор, заслужений діяч
науки і техніки України

Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ

15.04. 2021 р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертації Білевич Наталії
Олександрівни на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади
успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських
Національної поліції України» у науково-дослідну діяльність
кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ**

Комісія у складі:

- завідувача кафедри, доктора психологічних наук, професора Кудерміної О.І.;
- професора кафедри, доктора юридичних наук, професора Охріменко І.М.;
- професора кафедри, доктора психологічних наук, професора Романенко О.В.;
- професора кафедри, кандидата психологічних наук, професора Казміренко Л.І.;
- професора кафедри, кандидата юридичних наук, доцента Мартенко О.Л., склала цей акт про впровадження у науково-дослідну діяльність кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ результатів дисертаційного дослідження Білевич Наталії Олександрівни на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України».

Методологічні і науково-теоретичні положення, а також практичні рекомендації дисертаційного дослідження Білевич Наталії Олександрівни на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України» застосовуються у науково-дослідній діяльності кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ з актуальних проблем

де в якості джерел при підготовці навчальних матеріалів, рекомендовані такі публікації:

Білевич Н.О. Гендерні аспекти професійної діяльності жінок-поліцейських органах Національної поліції України / *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених: матеріали науково-практичної конференції ХНУВС* (м. Харків, 17 травня 2018 р.). С.29-34.

Білевич Н.О. Актуальні завдання психологічної служби Національної поліції України з урахуванням сучасних європейських тенденцій / *Психологічні чинники забезпечення ефективності діяльності Національної поліції України: матеріали Круглого столу Кафедри юридичної психології та Наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення ННІЗДН* (м. Київ, 14 травня 2018 р.).

Білевич Н.О. Актуальні тенденції професійної кар'єри жінок-поліцейських в Україні / *Юридична психологія: наук. журн.* / [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. – № 1 (22). С.122-133.

Білевич Н.О. Роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності жінок-поліцейських / *Юридична психологія: наук. журн.* / [редкол.: В.В. Черней (голова) та ін.]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. – № 2 (23). С.156-170.

Білевич Н.О. Реформування державної кадрової політики з урахуванням запровадження гендерного підходу в професійній діяльності / *«Дев'ять Сіверянські соціально-психологічні читання»: матеріали Міжнародної наукової конференції* (м. Чернігів, 30 листопада 2018 р.). С.10-15.

Білевич Н.О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських / *«Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 05 квітня 2019 р.). С. 229-233.

Білевич Н.О. Актуальні проблеми запровадження гендерного підходу в реформі кадрової політики органів системи МВС / *«РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ІСТОРІЯ, СУЧАСНІСТЬ, ПЕРСПЕКТИВИ»:* матеріали III підсумковій науково-практичній конференції (м. Київ, 16 травня 2019 р.). С.33-36.

Білевич Н.О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України / *Юридична наука*, 2020 - №1. С. 89-95.

Білевич Н.О. Поєднання кар'єри з сімейним життям як чинник успішної самореалізації жінок-поліцейських в Україні / *KELM*, 2020 - № 5 (Республіка Польща). С. 234-238.

3. Зазначені праці підтверджують належний навчально-методичний рівень, актуальність обраної тематики, фахову підготовку дисертації здобувача кафедри юридичної психології Білевич Н.О. на тему: «Психологічні та організаційно-правові засади успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України», а також практичну значимість роботи та можливість використання результатів дисертаційного дослідження при викладанні вище зазначених навчальних дисциплін.

Члени комісії:

**Завідувач кафедри, юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
доктор психологічних наук, професора**



Олена КУДЕРМІНА

**Професор кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор
підполковник поліції**



Іван ОХРИМЕНКО

**Начальник навчально-методичного відділу
Національної академії внутрішніх справ
підполковника поліції**



Станіслава КОЛОДЕЙЧАК