

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МАСЯН АННА ВАЛЕРІЇВНА

УДК 159.9.075-351.74

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Спеціальність 053 – Психологія

Поддається на здобуття ступеня доктора філософії

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

_____ **А.В. Масян**

Науковий керівник: **Романенко Оксана Вікторівна**, доктор психологічних наук,
професор

Київ–2025

АНОТАЦІЯ

Масян А.В. Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2025.

У дисертації наведено теоретико-емпіричне узагальнення та нове вирішення науково-прикладних завдань, що стосуються проблеми формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки в сучасних умовах.

Вивчено стан наукового розроблення проблеми на основі аналізу фундаментальних і прикладних досліджень у галузі психології прийняття рішень, визначено роль здатності до суб'єктивної раціональності особистості при прийнятті рішень, описано детермінанти прийняття оптимальних рішень на різних етапах професійної діяльності поліцейських з урахуванням її специфіки.

Відповідно до теми, мети й завдань роботи, уточнено та розширено понятійно-категоріальний апарат проблеми дослідження; обґрунтовано систему чинників та механізмів прийняття рішень у поліцейських, на цьому тлі висвітлено низку проблем, пов'язаних із індивідуальною здатністю до переформатування сценаріїв прийняття рішень, що обумовлено схильністю до збереження або руйнації закріплених установок.

Здійснено обґрунтування максимізації успішності прийнятих рішень, що залежить від специфіки та соціального контексту діяльності Національної поліції, ставлення особистості до найближчого та віддаленого майбутнього в сучасних умовах професійної діяльності поліцейських.

Теоретично вивчено та емпірично досліджено зовнішні та внутрішні чинники прийняття рішень. Визначено роль гнучкості та готовності до змін, що обумовлюють здатність до формування та застосування нових адаптаційних сценаріїв у професійній діяльності поліцейських; вплив схильності до ризику на

прийняття рішень в умовах невизначеності; обґрунтовано значення цих чинників у процесі формування метакогнітивних навичок прийняття рішень.

Обґрунтовано програму комплексного дослідження в сукупності вивчення різних компонентів структури прийняття рішень, впливу специфічних чинників на процес прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських та типових сценаріїв прийняття рішень. Виявлено різноспрямовані тенденції у прийнятті рішень у діяльності поліцейських: готовність до дій поєднується зі схильністю до відкладання рішень в умовах стресу, що потребує розроблення спеціальних алгоритмів прийняття рішень в екстремальних ситуаціях.

У дисертації доведено професійну значущість особистісних якостей та ситуативних чинників, які мають враховуватись у процесі професійної підготовки: дисциплінованість, почуття справедливості, відповідальність, толерантність до невизначеності, здатність до мобілізації ресурсів та гнучкого реагування в складних ситуаціях. Охарактеризовано особливості підпорядкування, дисциплінованості та лідерства, як взаємозалежних змінних у процесі пристосування до нормативних вимог системи Національної поліції; визначено вплив інституціональних чинників на процес прийняття рішень.

На основі кореляційного аналізу між показниками професійно значущих особистісних характеристик поліцейського встановлено значущі взаємозв'язки у процесі оптимального прийняття рішень між такими параметрами: пильністю, раціональністю, схильністю до ризику, сімейними та міжособистісними відносинами, лідерством, чесністю, готовністю до дії, розбірливістю, гнучким реагуванням, зміцненням системи установок, почуттям справедливості, знеціненням стресу, організованістю, мобілізацією ресурсів, готовністю до змін. Доведено, що вищезазначені характеристики відіграють найбільш вагомую роль у формуванні здатності до прийняття рішень у поліцейських.

Визначено специфічні феномени у професійній діяльності поліцейських на основі аналізу обернених кореляційних взаємозв'язків: «феномен відкладання рішення», як прагнення до обмірковування рішення поліцейськими, що не схильні до прийняття ризикованих рішень із високою персональною відповідальністю та

прагматичним психологічним опором; «феномен свідомого конформізму», як підпорядкованість вимогам та підтримання цінностей системи; «дуальність рішень», як прояв гнучкості психіки поліцейського при виконанні службових завдань та здатності діяти раціонально, високого рівня адаптивності; «вразливість до тиску», як підвищена чутливість до думки керівництва та страх критики щодо виконаних дій, що спонукають поліцейського діяти обережно та проявляти надмірну пильність при вирішенні складних завдань; «непідкупність», що засвідчує моральні якості сучасних поліцейських; «критичність», як прояв почуття справедливості при оцінці альтернатив перед прийняттям важливих рішень; «стан заціпеніння перед небезпекою», як прояв прокрастинації, що може слугувати продуктивним копінгом для збільшення часу на обмірковування перед дією та сприяє раціональному вирішенню питання; «тактика ізоляції» та «конструктивність», як основні захисні стратегії особистості поліцейського, що допомагають активно переживати стрес, утворюючи стійкі психологічні установки; «руйнація системи», як уміння переходити до нової стратегії захисного копіngu, при відмові від попередніх неефективних тактик.

Особливу увагу в дисертації було зосереджено на взаємозв'язках між чинниками прийняття рішень та страхом наслідків, що посилюються в умовах невизначеності та регулюється інституційними обмеженнями в системі Національної поліції України. Виявлено, що це може призводити до уникнення та відкладання рішень, що обумовлює необхідність застосування спеціальних програм для формування навичок прийняття рішень.

На основі факторного аналізу результатів дослідження за авторською методикою було визначено латентні змінні та найбільш значущі характеристики, які впливають на прийняття рішень поліцейськими: готовність до дії, відкладання рішення, конформізм (підпорядкування), лідерство, лабільність, вразливість до тиску, непідкупність, критичність, справедливість. Встановлено, що за фактором «пом'якшувальна стратегія виходу із стресу» найбільш значуща прихована змінна – стан заціпеніння перед загрозою; за фактором «сценарій переживання стресу» – найбільш значущі предиктори: тактика ізоляції, конструктивність, руйнація системи

установок; за фактором, утвореним властивістю «готовність до дії» визначилися такі показники: зменшення «дуальності рішень», зниження «підпорядкування», зниження «вразливості до тиску»; зниження «ригідності», що вказує на підвищення «готовності до змін», «мобілізацію ресурсів» та «преформатування сценарію», як властивостей, що характеризують готовність до дій у невизначених, складних ситуаціях; за фактором, утвореним властивістю «відкладання рішень» було виявлено зменшення критичності до своїх рішень та підвищеного почуття справедливості, як виправдання своїх дій, зниження страху наслідків шляхом усвідомленого уникнення тривоги та конфлікту, генерування нових установок особистості; підвищення захисних механізмів психіки через гнучке реагування та готовність до змін; за фактором «підпорядкування системі» (свідомий конформізм) виявлено показники підвищеної дисциплінованості, соціальної підтримки; за фактором «лідерства» виявлено предиктори зниження конформної поведінки, стійкість до зовнішнього впливу; за фактором страху наслідків – у якості проміжної змінної визначено надмірну відповідальність при прийнятті суб'єктивних рішень.

Виокремлено домінуючі типи сценаріїв подолання складних стресових ситуацій, зокрема: контролюючі сценарії, що визначають стійкість до стресора та допомагають зберегти стабільність психіки шляхом використання арсеналу захисних стратегій і тактик реагування; балансуючі сценарії, що підтримують стійкість захисних опор психіки через конструктивні поєднання кількох механізмів захисту; трансформуючі сценарії, що змінюють домінуючу основу захистів особистості поліцейського.

Проаналізовано шляхи та напрями вдосконалення науково-практичних засад, що забезпечують успішність прийняття рішень та підлягають формуванню на етапі професійної підготовки поліцейського. На основі результатів констатувального дослідження розроблено: критерії прийняття рішень; стратегії подолання стресових ситуацій; сценарії індивідуальних ресурсів переживання стресу; систему заходів, спрямованих на формування навичок прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки.

Обґрунтовано комплекс соціальних, правових і психологічних детермінантів, які зумовлюють необхідність проведення відповідних заходів у системі професійної підготовки поліцейських: а) удосконалення системи підбору кадрів із застосуванням спеціальних методик, що визначають здатність до прийняття рішень у діяльності поліцейських; б) розроблення цільових комплексних програм психологічного супроводження для забезпечення професійної перепідготовки у складних динамічних змінах умов діяльності; в) впровадження тренінгових технологій, що спрямовані на подолання складних і невизначених ситуацій у діяльності поліцейських; аргументовано доцільність їх застосування у системі психологічної підготовки, психологічному супроводженні освітнього процесу у ЗВО зі специфічними умовами навчання та у психопрофілактичній роботі.

Обґрунтовано, розроблено, та апробовано програму тренінгу з формування здатності поліцейських до прийняття рішень. Статистично перевірено та доведено ефективність тренінгової програми; зафіксовано позитивну динаміку показників, які охоплюють когнітивний, комунікативний та поведінково-регулятивний компоненти цієї здатності. Проведення тренінгу дало змогу: розширити та поглибити знання поліцейських про психологічну природу процесу прийняття рішень, зміст та специфіку основних психологічних моделей прийняття рішень; визначати типові логічні помилки на різних етапах прийняття рішень; сформуванати навички застосовування різних стратегій, методів і технік для прийняття оптимального рішення; аналізувати причини бар'єрів та обмежень у процесі прийняття індивідуальних і групових рішень; підвищити здатність до оцінки фактів, стратегічність і раціональність прийнятих рішень. Отримані результати можна розглядати як важливий внесок у вдосконалення професійно-психологічної підготовки та подальший професійний розвиток поліцейських.

Ключові слова: прийняття рішень, діяльність поліцейського, толерантність до невизначеності, схильність до ризику, стрес-сценарій, максимізація раціональності, евристичні схеми, мобілізація ресурсів, дискреційна поведінка поліцейського, професійна підготовка, особистісні фактори.

SUMMARY

Masian A.V. Formation the decision-making ability of police officers at the stage of professional training. – *Qualifying scientific work on manuscript rights*.

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 – «Psychology». National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2025.

The dissertation presents a theoretical and empirical generalization and a new solution to scientific and applied tasks related to the problem of forming the ability to make decisions in police officers at the stage of professional training in modern conditions.

The state of scientific development of the problem was studied based on the analysis of fundamental and applied research in the field of decision-making psychology, the role of the ability to subjective rationality of the individual in decision-making was determined, the determinants of optimal decision-making at different stages of the professional activity of police officers were described, taking into account its specifics.

In accordance with the topic, goal and objectives of the work, the conceptual and categorical apparatus of the research problem was clarified and expanded; the system of factors and mechanisms of decision-making in police officers was substantiated, against this background a number of problems related to the individual ability to reformat decision-making scenarios, which is due to the tendency to preserve or destroy fixed attitudes, were highlighted.

The justification of maximizing the success of decisions made, which depends on the specifics and social context of the activities of the National Police, the attitude of the individual to the near and distant future in modern conditions of the professional activity of police officers, was carried out.

External and internal factors of decision-making were theoretically studied and empirically investigated. The role of flexibility and readiness for change, which determine the ability to form and apply new adaptation scenarios in the professional activities of police officers, is determined; the influence of risk-taking on decision-making under conditions of uncertainty is substantiated; the importance of these factors in the process of forming metacognitive decision-making skills is substantiated.

A comprehensive research program is substantiated in the aggregate of studying various components of the decision-making structure, the influence of specific factors on the decision-making process in the professional activities of police officers, and typical decision-making scenarios. Multidirectional trends in decision-making in the activities of police officers are revealed: readiness for action is combined with a tendency to postpone decisions under stress, which requires the development of special decision-making algorithms in extreme situations.

The dissertation proves the professional significance of personal qualities and situational factors that should be taken into account in the process of professional training: discipline, sense of justice, responsibility, tolerance for uncertainty, ability to mobilize resources and respond flexibly in difficult situations. The features of subordination, discipline and leadership are characterized as interdependent variables in the process of adaptation to the regulatory requirements of the National Police system; the influence of institutional factors on the decision-making process is determined.

Based on the correlation analysis between the indicators of professionally significant personal characteristics of a police officer, significant relationships in the process of optimal decision-making have been established between the following parameters: vigilance, rationality, risk-taking, family and interpersonal relationships, leadership, honesty, readiness for action, legibility, flexible response, strengthening the system of attitudes, a sense of justice, stress devaluation, organization, resource mobilization, readiness for change. It is proven that the above characteristics play the most significant role in the formation of the ability to make decisions in police officers.

Specific phenomena in the professional activities of police officers have been identified based on the analysis of inverse correlation relationships: «the phenomenon of decision postponement», as a desire to consider decisions by police officers who are not inclined to make risky decisions with high personal responsibility and pragmatic psychological resistance; «the phenomenon of conscious conformism», as subordination to requirements and maintenance of system values; «duality of decisions», as a manifestation of the flexibility of the police officer's psyche when performing official tasks and the ability to act rationally, with a high level of adaptability; «vulnerability to

pressure», as increased sensitivity to the opinion of management and fear of criticism of the actions taken, which prompts the police officer to act cautiously and to be excessively vigilant when solving complex tasks; «incorruptibility», which testifies to the moral qualities of modern police officers; «criticality», as a manifestation of a sense of justice when assessing alternatives before making important decisions; a state of numbness in the face of danger, as a manifestation of procrastination, which can serve as a productive coping strategy to increase time for reflection before action and contribute to rational decision-making; «isolation tactics» and «constructivity» as the main defensive strategies of a police officer's personality, which help to actively experience stress, forming stable psychological attitudes; «system destruction» as the ability to switch to a new defensive coping strategy, while abandoning previous ineffective tactics.

Particular attention in the dissertation was focused on the relationships between decision-making factors and fear of consequences, which are amplified in conditions of uncertainty and are regulated by institutional restrictions in the system of the National Police of Ukraine. It was found that this can lead to avoidance and postponement of decisions, which necessitates the use of special programs for the formation of decision-making skills. Based on the factor analysis of the results of the study using the author's methodology, latent variables and the most significant characteristics that influence decision-making by police officers were identified: readiness for action, postponement of decisions, conformism (subordination), leadership, lability, vulnerability to pressure, incorruptibility, criticality, fairness. It was established that for the factor «mitigating strategy for overcoming stress» the most significant latent variable is the state of numbness in the face of a threat; for the factor «stress experience scenario» the most significant predictors are: isolation tactics, constructiveness, destruction of the system of attitudes; The following indicators were determined for the factor formed by the property «readiness for action»: a decrease in «duality of decisions», a decrease in «subordination», a decrease in «vulnerability to pressure»; a decrease in «rigidity», which indicates an increase in «readiness for change», «mobilization of resources» and «reformatting the scenario», as properties characterizing readiness for action in uncertain, complex situations; for the factor formed by the property «postponement of decisions», a

decrease in criticality towards one's decisions and an increased sense of justice were identified as justification for one's actions, a decrease in fear of consequences through conscious avoidance of anxiety and conflict, generation of new personality attitudes; an increase in the protective mechanisms of the psyche through flexible response and readiness for change; for the factor «subordination to the system» (conscious conformism), indicators of increased discipline and social support were identified; for the factor «leadership», predictors of a decrease in conformist behavior, resistance to external influence were identified; by the factor of fear of consequences - excessive responsibility when making subjective decisions was determined as an intermediate variable.

The dominant types of scenarios for overcoming complex stressful situations were identified, in particular: controlling scenarios that determine resistance to the stressor and help maintain mental stability by using an arsenal of protective strategies and response tactics; balancing scenarios that support the stability of the protective pillars of the psyche through constructive combinations of several protective mechanisms; transforming scenarios that change the dominant basis of the police officer's personality defenses.

The ways and directions of improving scientific and practical principles that ensure successful decision-making and are subject to formation at the stage of professional training of a police officer were analyzed. Based on the results of the ascertaining study, the following were developed: decision-making criteria; strategies for overcoming stressful situations; scenarios of individual resources for experiencing stress; a system of measures aimed at forming decision-making skills in police officers at the stage of professional training.

The complex of social, legal and psychological determinants that determine the need for appropriate measures in the system of professional training of police officers is substantiated: a) improvement of the personnel selection system using special methods that determine the ability to make decisions in the activities of police officers; b) development of targeted comprehensive psychological support programs to ensure professional retraining in complex dynamic changes in the conditions of activity; c) implementation of training technologies aimed at overcoming complex and uncertain situations in the activities of police officers; the feasibility of their application in the

system of psychological training, psychological support of the educational process in higher education institutions with specific learning conditions and in psycho-prophylactic work is argued.

A training program for the formation of the ability of police officers to make decisions is substantiated, developed and tested. The effectiveness of the training program is statistically verified and proven; positive dynamics of indicators covering the cognitive, communicative and behavioral-regulatory components of this ability is recorded. The training made it possible to: expand and deepen the knowledge of police officers about the psychological nature of the decision-making process, the content and specifics of the main psychological models of decision-making; identify typical logical errors at different stages of decision-making; develop skills in applying various strategies, methods and techniques to make the optimal decision; analyze the causes of barriers and limitations in the process of making individual and group decisions; increase the ability to assess facts, the strategicity and rationality of decisions made. The results obtained can be considered as an important contribution to improving professional and psychological training and further professional development of representatives of the National Police of Ukraine.

Key words: decision making, police officer activity, tolerance for uncertainty, risk-taking, stress scenario, maximization of rationality, heuristic schemes, resource mobilization, discretionary behavior of a police officer, professional training, personality factors.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Masian A. Theoretical Fundamentals of the Rational Decision-Making Process by Representatives of Law Enforcement Authorities. *Юридична психологія*. 2022. Том 1 (30). С. 14 - 21. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223001.14>
2. Masian A. Ambiguity tolerance factor at the decision-making system in the professional activity of law enforcement officers. *Юридична психологія*. 2022. Том 2 (31). С. 136 - 143. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223102.136>
3. Masian A. Risk and subjective rationality as decision-making factors of police officers in their professional activities) *Юридичний часопис*. 2023. Том 13 (3). С. 146 - 154. DOI: <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2023.46>
4. Masian A. The formation of stress-relief mechanisms at various stages of decision-making in the professional activities of police officers. *Наукові перспективи*. 2023. № 7 (37). С. 636 - 650. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-636-649](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-636-649)
5. Masian A., Romanenko O. Determinants of decision-making by law enforcement officers. *«INSIGHT»*. 2023. № 10. С. 295 – 316. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-15> (Scopus)
6. Масян А. Критерії професіоналізму прийняття рішень в системі професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції. *Наукові перспективи*. 2024. № 3(45). С. 1214 - 1228. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3\(45\)-1214-1228](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1214-1228)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Masian A. The problem of decision-making in interdisciplinary researches. *International Science Group, I International Scientific and Practical Conference «Problems of Modern Science and Practice»*. Boston, USA. September 21 - 24, 2021, p. 369. ISBN-978-1-63972-061-3 DOI - 10.46299/ISG.2021.II.I
8. Masian A. Psychological models of multilayer level regulation of choice and decision making. *International Science Group, IV International Scientific and Practical*

Conference «*Science, Theory and Practice*». Tokyo, Japan. October 12 - 15, 2021, p. 374). DOI: 10.46299/ISG.2021.II.IV

9. Masian A. Decision making and usefulness of alternatives in non-psychological models and in psychological Prospective theory. *International Science Group, XV International Scientific and Practical Conference «Multidisciplinary academic notes. Science research and practice»*. Madrid, Spain. April 19 - 22, 2022. p. 539. DOI: 10.46299/ISG.2022.1.15

10. Masian A. Rationality and intuition as personal factors in the decision-making process. *XXX International Scientific and Practical Conference «The newest problems of science and ways to solve them»*. 02 - 05 серпня 2022 р., Гельсінкі, Фінляндія, С. 214. DOI: 10.46299/ISG.2022.1.30

11. Masian A. International principles of use of legitimate force by representatives of the internal affairs authorities of Ukraine: psychological and criminal aspects. *International Scientific and Practical Conference «Current issues of science and integrated technologies»*. 10 - 13 січня 2023 р., Мілан, Італія. С. 557-561. DOI: 10.46299/ISG.2023.1.1

12. Масян А. Стрес-сценарії й тактики адаптації до стресорів на етапі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. *Тези-доповідь до V міжвідомчого науково-практичного круглого столу «Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану»*. Національна академія внутрішніх справ. Київ, 20 квітня 2023 р. С. 183-187.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

13. Masian A. The influence of disinformation on decision-making style in police officers in the process of professional activity. *Methodological bases of studying the processes of general mental laws in human interaction with the environment: collective monograph. International Science Group*. Boston, USA, Primedia eLaunch, 2022. pp. 48 - 57. DOI:10.46299/ISG.2022. MONO.PSYCHOL.1 (колективна монографія).

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	16
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	
1.1. Стан наукових досліджень проблематики прийняття рішень у психологічній науці.....	31
1.2. Психологічні моделі прийняття рішень при динамічних змінах умов та в умовах невизначеності	41
1.3. Чинники прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських.....	56
Висновки до 1 розділу.....	74
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	77
2.2. Особливості здатності до прийняття рішень на різних етапах професійної діяльності поліцейських	92
2.3. Аналіз валідності авторської методики дослідження	114
Висновки до 2 розділу.....	146
РОЗДІЛ 3. НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	
3.1. Обґрунтування критеріїв формування здатності до прийняття рішень у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських.....	150
3.2. Напрями формування стратегій прийняття рішень поліцейськими у стресових ситуаціях професійної діяльності	171
3.3. Застосування тренінгових технологій у системі формування здатності до прийняття рішень на етапі професійної підготовки	185
Висновки до 3 розділу.....	205

ВИСНОВКИ.....	208
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	247

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

МВС – Міністерство внутрішніх справ

НАВС – Національна академія внутрішніх справ

ПТСР – Посттравматичний стресовий розлад

НПУ – Національна поліція України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ЦНС – Центральна нервова система

MDMQ – Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (Melbourne decision making questionnaire)

РСК – Опитувальник рівень суб'єктивного контролю Дж. Роттера (Rotter's Internal-External Locus of Control Scale)

IAS – Шкала толерантності - інтолерантності до невизначеності Баднера (Budner's Scale of Tolerance – Intolerance of Ambiguity, IAS)

Q-Sort – Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» (EQS Questionnaire on Decision Making)

ДРС – Динамічні регулятивні системи

CEST – Когнітивно-експериментальна самотеорія

АТО – Антитерористична операція на сході України

ЗВО – Заклад вищої освіти

ЧПР – Чинники прийняття рішень

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Воєнний стан в Україні обумовлює безперервне наростання масштабу, динамічності та складності змін, що відбуваються в суспільстві, та ускладнює першочергове завдання держави щодо захисту життя та здоров'я громадян. У зв'язку з цим система Національної поліції України висуває посилені вимоги як до професійно важливих якостей особистості поліцейського, так і до освітнього середовища, в якому така особистість формується. Зміст професійної підготовки поліцейських має бути спрямованим на створення таких умов розвитку особистості, які забезпечать компетентність поліцейського в найскладніших ситуаціях професійної діяльності.

Зростання обсягу та складності інформації, що вимагає швидкого опрацювання, розмитість критеріїв її оцінки, складність вибору оптимального способу дій з урахуванням змін середовища, дефіцит часу при вирішенні завдань визначають труднощі ухвалення ефективних своєчасних рішень на різних рівнях діяльності НПУ. Специфіка прийняття рішень у такій діяльності ускладнюється тим, що у всіх важливих професійних завданнях нерідко присутній фактор невизначеності.

Проблема прийняття рішень має міждисциплінарний характер, що обумовлено комплексністю завдань, в якій можна виокремити такі аспекти, як формально-логічний, психологічний, інформаційний, організаційний тощо. Процес прийняття рішень відбувається у практичних ситуаціях, де є необхідність діяти в умовах дефіциту інформації про саму задачу, а також про можливі обмеження, включаючи не тільки об'єктивні фактори, але й дії, що пов'язані з самим суб'єктом діяльності.

Ключовим завданням підготовки поліцейських є формування у них здатності до прийняття рішень, як однієї з найбільш професійно значущих якостей особистості. Умовою цього є сформованість оперативного мислення, як способу вирішення практичних завдань на основі усвідомлення професіоналом моделі передбачуваної сукупності дій, що забезпечує вирішення поставленого завдання.

Загальнотеоретичні та методологічні засади вивчення процесу прийняття рішень представлено у наукових працях відомих вчених (Р. Акофф, В. Ешбі, Ю. Козелецький, Н. Вінер, О. Ланге, В. Садовський, Г. Саймон та ін.).

Аналіз досліджень засвідчує, що в психологічній науці проблема прийняття рішень є однією з найбільш складних (У. Едвардс, В. Калін, Ю. Козелецький, К. Кумбс, В. Рудашевський, Р. Тримпоп, Т. Хомуленко, О. Чебикін та ін.). Різні аспекти вивчення цього феномену представлені при виявленні впливу мотивації на прийняття рішень і поведінку (А. Едвардс, В. Калін, К. Левін та ін.); ролі здатності до прийняття рішень (Ю. Козелецький, О. Кондрацький та ін.); специфіки прийняття рішень в умовах невизначеності (А. Тверські, Д. Канеман, П. Словік).

Американськими психологами В. Врумом і Ф. Йеттоном визначені основні фактори, які впливають на поведінку при ПР: індивідуально-психологічні особливості, специфіка проблеми та ступінь її структурованості, специфічні обмеження (недостатність інформації), середовище ПР (в умовах визначеності або невизначеності, ступінь ризику ситуації), взаємозв'язок організаційних рішень (прийняття одного рішення спричиняє необхідність прийняття низки інших рішень). Ситуаційні фактори відіграють величезну роль при ПР, оскільки визначають їх очікуваність або невизначеність.

Вченими визначено низку чинників, які є особливо значущими у процесі ПР поліцейськими: ризик невірних рішень (ризик невдач); ціннісні критерії та критерії розумності; раціоналізація вчинків; обґрунтування ризиків, прогноз наслідків; слідування юридичним, соціальним і моральним нормам; правильна оцінка моральних і фізичних якостей; поєднання особистісних і інтелектуальних ресурсів, що відображається в адекватному співвідношенні образу невизначеної ситуації, схильності до ризику, а також в особистісних можливостях і зусиллях вирішення складної ситуації.

Прийняття рішень у професійній діяльності поліцейського ускладнюються тим, що така діяльність здійснюється в особливих умовах. Основною правовою базою забезпечення особистої безпеки поліцейських є Закон України «Про Національну поліцію». Існують певні ризики в професійній діяльності

поліцейських: ризик для життя, ризик фізичної небезпеки, ризик нанесення збитку іншим громадянам, ризик невиконання службового завдання, ризик отримання службового стягнення. Підвищення готовності до ризику, в свою чергу, пов'язано зі впевненістю та активною професійною позицією поліцейського. Екстремальні професії припускають включення схильності до ризику в структуру професійно важливих якостей особистості поліцейського.

Аналіз досліджень процесу ПР в професійній діяльності поліцейських засвідчив недостатність робіт, які розкривають психологічні та методичні основи вдосконалення прийнятих рішень. Незважаючи на виражений науково-практичний інтерес до цієї проблеми, раніше не здійснювалося спроб вдосконалювати підготовку поліцейських шляхом оптимізації процесу ПР. Проблема детермінації і специфіка прийняття ефективних рішень у процесі професійної підготовки особистості поліцейського на рівні монографічного дисертаційного дослідження не розглядалася, що зумовило необхідність вирішення цього науково-прикладного завдання.

Актуальність дисертаційного дослідження **«Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки»** обумовлена:

- недостатньою розробленістю в психології проблеми формування здатності до прийняття рішень на етапі професійної підготовки поліцейських;
- потребою повсякденної практики поліцейських у підвищенні точності та своєчасності прийнятих рішень на тлі постійного наростання обсягу і складності інформації, труднощах вибору оптимального способу дій в умовах постійних змін соціально-політичної та економічної обстановки;
- необхідністю постійного вдосконалення підготовки кадрів у системі НПУ;
- важливістю вирішення протиріч між провідною роллю процесів прийняття рішення в різних умовах і недостатньою розробленістю психологічних технологій розвитку професійних умінь поліцейських.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Дисертація виконана відповідно до планів науково-дослідних робіт кафедри

юридичної психології Національної академії внутрішніх справ України. Відповідно до положень Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019); Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних, суспільних і гуманітарних наук Національної академії наук України на 2019 – 2023 роки (Постанова Президії Національної академії наук України від 30 січня 2019 р. № 30); Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020» (Указ Президента України від 15 серпня 2021 р. № 5/2015); Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України (введено в дію Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016); Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 1023-р); Основних напрямів наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2018–2020 роки, затверджених рішенням Вченої ради НАВС від 26 грудня 2017 р. (протокол № 28/1); додатку 3 наказу МВС України від 16.03.2015 № 275 «Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015 – 2019 років»; Тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020 – 2024 роки (п. 14, 27; наказ МВС України від 11 червня 2020 р. № 454); Стратегічного плану розвитку Національної академії внутрішніх справ на 2018 – 2024 роки, затвердженого рішенням Вченої ради НАВС від 27 лютого 2018 р.; Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021 – 2025 рр, затвердженої постановою Загальних зборів Національної академії правових наук від 26 березня 2021 року.

Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 28 вересня 2021 р., (протокол № 18).

Мета роботи – теоретично вивчити та емпірично дослідити особливості формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки; обґрунтувати, розробити та апробувати систему заходів її оптимізації.

Для досягнення визначеної мети поставлено такі наукові завдання:

- на основі теоретичного аналізу розглянути стан наукових досліджень проблеми прийняття рішень у психологічній науці; розкрити сутність, детермінацію і специфіку змісту психологічних особливостей прийняття ефективних рішень;
- проаналізувати дослідження психологічних і ситуаційних особливостей прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських, що здійснюється в динамічних умовах змін та в умовах невизначеності;
- визначити чинники прийняття рішень поліцейськими з урахуванням специфіки професійної діяльності;
- розробити організаційно-методичні засади проведення емпіричного дослідження;
- емпірично дослідити психологічні особливості прийняття рішень на різних етапах професійної діяльності; визначити роль досвіду в цьому процесі;
- охарактеризувати психологічні та організаційні засади розроблення системи заходів щодо формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки;
- обґрунтувати, розробити та апробувати тренінгову програму з формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки; оцінити її ефективність.

Об'єкт дослідження – здатність до прийняття рішень у професійній діяльності поліцейського.

Предмет дослідження – психологічні засади формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки.

Гіпотези дослідження:

- існують стійкі інтегративні особливості особистості поліцейського, які є базовими при прийнятті рішень, що включають в себе: пильність, раціональність, стійкість, готовність до дій, конструктивність, розбірливість, організованість, дисциплінованість, лідерство, лабільність, гнучке реагування, готовність до змін;
- структурно-змістові компоненти здатності до прийняття рішень у поліцейських можуть змінюватися в залежності від стажу професійної діяльності;
- у професійній діяльності поліцейського вагомий вплив на прийняття рішень

чинять інституційно-правові та ситуаційні детермінанти, що може стримувати особистісні ініціативи.

Методологія дослідження. Для вирішення поставлених завдань у роботі було використано комплекс *загальнопсихологічних, загальнонаукових, конкретнонаукових методів, емпіричних психологічних методів; методів математичної статистики*, що обиралися відповідно до предмета, мети, завдань дослідження. Поміж них:

- *теоретичні*: аналіз та узагальнення наукових даних, пов'язаних із проблемою дослідження; класифікація; системний аналіз; психологічне моделювання; описовий метод, що застосовувався на всіх етапах дослідження; методи теоретичного моделювання застосовано для формування практичних рекомендацій та окреслення перспектив подальших досліджень; аналітичний метод було застосовано під час аналізу понятійно-категоріального апарату;

- *структурно-функціональний метод* дав змогу із загальних понять та категорій виокремити окремі елементи, що важливо для конструктивного формування науково-світоглядної картини досліджуваного явища. Зокрема, використання цього методу дало змогу виокремлення видів та функцій теорії прийняття рішень (підрозділ 1.1). Цей метод застосовувався також для визначення певних напрямів психологічного супроводження діяльності представників НПУ, як шляхів регулювання прийняття рішень у роботі поліцейських (підрозділ 3.1., 3.2), та з метою обґрунтування ефективності інтегративних тренінгових технологій у рамках окреслених напрямів (підрозділ 3.3);

- *емпіричні* методи застосовувалися в роботі для перевірки робочих гіпотез та виконання завдань дослідження. Так, психодіагностичні методи сприяли з'ясуванню психологічних чинників та особливостей прояву прийняття рішень на різних етапах професійної діяльності поліцейських (авторський кейс-метод «Стрес-демпфер»; авторський кейс-метод «Стрес-сценарій»; авторський опитувальник «Прийняття рішень у поліцейських»; Мельбурнський опитувальник прийняття рішень «MDMQ»; «Опитувальник РСК» Дж. Роттера; Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» Q-Sort, Х. Вольфрама; Шкала толерантності – інтолерантності до

невизначеності С. Баднера; (підрозділи 2.2,2.3), а також для оцінки ефективності розробленої тренінгової програми (підрозділ 3.2, 3.3.);

- *інтерпретаційні*: кількісний та якісний аналіз отриманих даних; включно статистичні методи обробки даних (кореляційний аналіз, факторний аналіз, ϕ критерій кутового перетворення Фішера, альфа Кронбаха, первинного аналізу даних, міра вибіркової адекватності Кайзера-Майєра-Олкіна, критерій сферичності Бартлетта, функції щільності ймовірності Гауса та інтегральної функції розподілу Лапласа, t критерій Стюдента). У процесі математичній обробки результатів дослідження використовувалися програми: MS Office Excel 2016, IBM SPSS Statistics 23.0.10 та XLSTAT 24.5.1386.0. Дослідження проводилося орієнтовно до етичних стандартів психологічного експерименту.

Достовірність наукових результатів підтверджується впровадженням в освітній процес, наукову-дослідну та практичну діяльність; апробацією основних положень на науково-практичних конференціях, публікаціями у наукових фахових виданнях України та державах, які є членами Європейського Союзу, а також державами дальнього зарубіжжя.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: системний підхід до вивчення психічних явищ, що передбачає розгляд структурного, функціонального і генетичного аспектів досліджуваного феномену в їх взаємозв'язку (Л. Виготський, Г. Костюк, С. Максименко та ін.); принцип системно-ситуативного аналізу, що враховує психологічні характеристики, зовнішні умови та суб'єктні характеристики поліцейського, який приймає рішення; концепції прийняття рішення (Л. Артюшин, О. Бандурка, М. Згуровський, А. Катренко, Н. Панкратова, О. Сидоренко, М. Співак, І. Ушакова); концепція системогенезу професійної діяльності поліцейського (В. Андросюк, В. Барко, Ю. Бойко-Бузиль, Л. Казміренко, О. Кудерміна, С. Ларіонов, І. Охріменко, Я. Пономаренко); концепція функціонально-рівневої регуляції прийняття інтелектуальних рішень та ПР у ситуації невизначеності (Н. Алексеєнко, С. Баднер, Н. Бордун, Д. Канеман, А. Тверські); система психологічних знань про особливості поведінки та діяльності особистості в особливих умовах (О. Величко, М. Дяченко, Ю. Ірхін, В. Лефтеров).

Організація дослідження. Дисертаційне дослідження проводилось поетапно протягом 2021 - 2024 років.

На першому етапі (2021 - 2022 рр.): здійснено теоретичне опрацювання проблеми на основі аналізу робіт, присвячених формуванню ПР, та визначено теоретичні засади дослідження, проаналізовано літературні джерела з проблеми ПР у поліцейських у взаємозв'язку з їх соціально-психологічними характеристиками.

На другому етапі (2022 - 2023 рр.): розроблено програму та проведено емпіричне дослідження. Експериментальна вибірка дослідження складалася з поліцейських і становила 116 осіб у віці від 19 до 41 років ($M = 24,77$, $SD = 5,20$; 44 жінки і 72 чоловіки) з яких 57 –чинних поліцейських, підрозділів патрульної поліції НПУ, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі НАВС з досвідом роботи (від 7 років практичної діяльності) ($M = 29,74$, $SD = 4,52$) і 59 поліцейських – курсанти 2-3 курсів НАВС, що навчаються за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» ($M = 19,98$, $SD = 0,03$).

На третьому етапі (2023 - 2024 рр.): було проведено аналіз результатів дослідження, здійснено систематизацію та інтерпретацію отриманих даних, формулювання висновків; розроблено практичні рекомендації до третього розділу дисертації щодо формування прийняття рішень на етапі професійної підготовки; сформульовано та визначено дискурс програми розвитку та рекомендацій з ПР у поліцейських; здійснено апробацію отриманих результатів дослідження шляхом їх публікації у профільних юридико-психологічних журналах міжнародного рівня, на наукових конференціях, семінарах і форумах.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що робота є першим в Україні комплексним монографічним науковим дослідженням психологічних основ формування прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських.

Результати дослідження виявляються в таких наукових положеннях, що виносяться на захист:

уперше:

- аргументовано доцільність визначення процесу формування здатності до прийняття рішень на різних етапах професійної підготовки в залежності від практичного досвіду, невизначеності ситуацій та індивідуальних характеристик поліцейського;

- емпірично досліджено динаміку прийняття рішень зі збільшенням стажу професійної діяльності (на етапі професійної підготовки; зі стажем від 7 років), з тенденцією до раціоналізації внаслідок удосконалення саморегуляції, нагромадження професійного досвіду та вміння ефективного вирішення службових завдань різного рівня;

- доведено, що високий рівень пильності та раціональності притаманний поліцейським із практичним досвідом діяльності (від 7 років практики) – поліцейські старшого віку та вищого професійного статусу більш схильні до прийняття рішень у сфері фізичного ризику, в той час як поліцейські без практичного досвіду діяльності схильні приймати більше ризикованих рішень в соціальній площині ризику;

- підтверджено, що індивідуально-особистісні та вікові відмінності поліцейських виявляються у варіативності поведінкових патернів у процесі прийняття рішень;

- доведено, що етап професійної підготовки поліцейських є найбільш сензитивним для формування здатності до прийняття рішень; основну роль у цьому відіграє поєднання когнітивного компоненту, що включає гнучкість мислення, відкритість новим викликам, здатність до структурування інформації і прогнозування можливих наслідків подій, та професійно важливих якостей особистості поліцейського;

- розроблено систему формування здатності до прийняття рішень на етапі професійної підготовки; обґрунтовано впровадження тренінгу інтегративного типу, як провідного засобу вдосконалення якостей, що відіграють ключову роль при прийнятті ефективних рішень;

- *поглиблено та уточнено наукові уявлення про:*

- сутність понять «прийняття рішень», «суб'єктивний ризик»; «максимізація раціональності»;

- психологічний зміст індивідуальних якостей особистості (лідерство, конструктивність, стримування, організованість, справедливість, готовність до дій, лабільність тощо), як чинників прийняття рішень, а також механізмів застосування психологічних захистів (уникнення, мобілізація ресурсів, прокрастинація, відкладання рішення, пошук соціальної підтримки, ізоляція тощо) при прийнятті рішень;

- вплив специфіки системи НПУ на динаміку прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських;

набули подальшого розвитку: науково-психологічні підходи щодо застосування формування здатності до прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських, що здійснюється в особливих умовах;

удосконалено: зміст та методи психологічного супроводження поліцейської діяльності на етапі професійної підготовки.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів дисертаційної роботи виявляється в можливості їхнього використання у:

- *науково-дослідній діяльності:* під час опрацювання наукових проблем, пов'язаних із темою цього дослідження, зокрема, щодо ролі та значення прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських, визначення професійних характеристик та компетенцій; психологічного забезпечення професійної діяльності; застосування тренінгових технологій у діяльності НПУ (акт Національної академії внутрішніх справ від 21 жовтня 2024 р.);

- *освітній діяльності:* під час викладання таких навчальних дисциплін як «Психологія правоохоронної діяльності»; «Юридична психологія», «Конфліктологія», «Соціальна психологія», «Професійна психологічна підготовка» (акт Національної академії внутрішніх справ від 19 жовтня 2024 р.);

- *практичній діяльності:* у системі психологічного супроводження професійної діяльності поліцейських (акт Деснянського управління поліції ГУНП у м. Києві від 24 жовтня 2024 р.).

Достовірність та надійність результатів дослідження ґрунтуються на застосуванні методик, що пройшли перевірку на надійність і валідність; репрезентативності вибірки дослідження; експериментальному підтвердженню гіпотези дослідження, кількісному та якісному аналізу емпіричних даних із залученням методів математичної статистики.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно, сформульовані положення та висновки обґрунтовані на основі особистих досліджень автора. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і використані лише для підкріплення ідей здобувача. Окремі положення дисертації викладено в співавторстві. У науковій статті «Чинники прийняття рішень у поліцейських» у співавторстві з О. В. Романенко особистий внесок здобувача становить 70 %, натомість О. В. Романенко – 30 %. Зокрема, в науковій статті авторкою проаналізовано результати самостійно проведеного емпіричного дослідження, а Романенко О. В. – здійснено огляд зарубіжних праць з проблеми дослідження.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення та висновки дисертації оприлюднено на таких наукових заходах: Основні положення роботи, її висновки та рекомендації оприлюднено на 6 наукових (міжнародних та всеукраїнських) конференціях, в державах Європейського Союзу та дальнього зарубіжжя, та прийнято участь у форумах та обговореннях. Статті в наукових періодичних виданнях інших держав: Anna Masian «The problem of decision-making in interdisciplinary researches»: стаття доп. Міжнар. наук.- практ. конф. International Science Group, I International Scientific and Practical Conference «Problems of Modern Science and Practice» (Boston, USA. September 21-24, 2021); Anna Masian «Psychological models of multilayer level regulation of choice and decision making»: стаття доп. Міжнар. наук. - практ. конф. International Science Group, IV International Scientific and Practical Conference «Science, Theory and Practice» (Tokyo, Japan. October 12-15, 2021); Anna Masian «Decision making and usefulness of alternatives in non- psychological models and in psychological Prospective theory» (Прийняття рішень і «корисність» альтернатив у непсихологічних моделях і в психологічній

«Перспективній теорії»): стаття доп. Міжнар. наук.- практ. конф. International Science Group, XV International Scientific and Practical Conference «Multidisciplinary academic notes. Science research and practice» (Madrid, Spain. April 19-22, 2022); Anna Masian «Rationality and intuition as personal factors in the decision- making process» (Раціональність та інтуїція як особистісні фактори в процесі прийняття рішень): стаття доп. XXX Міжнародна науково-практична конференція «The newest problems of science and ways to solve them», 02-05 серпня 2022 р., Гельсінкі, Фінляндія; Anna Masian, «International principles of use of legitimate force by representatives of the internal affairs authorities of Ukraine: psychological and criminal» (Міжнародні засади застосування легітимної сили представниками органів внутрішніх справ України: психологічні та кримінальні аспекти): стаття I Міжнародна науково-практична конференція «Current issues of science and integrated technologies», 10-13 січня 2023 р., Мілан, Італія. Форуми та обговорення: Масян А. Тези-доповідь до V міжвідомчого науково-практичного круглого столу, Національна академія внутрішніх справ. «Стрес-сценарії й тактики адаптації до стресорів на етапі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських». Київ, 20 квітня 2023 року.

Публікації. Результати дисертації були опубліковані у 6 статтях. У фахових наукових виданнях України категорії «Б»: три статті – у регулярному науковому виданні «Юридична психологія» Національної академії внутрішніх справ, дві – у науковому журналі «Наукові перспективи», та одна – у науковому журналі категорії «А» «*INSIGH*» (*Scopus*).

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

Anna Masian «The influence of disinformation on decision-making style in police officers in the process of professional activity» (Вплив дезінформації на стиль прийняття рішень поліцейськими в процесі професійної діяльності): **колективна монографія**, Methodological bases of studying the processes of general mental laws in human interaction with the environment: collective monograph / International Science Group. – Boston, USA: Primedia eLaunch, 2022. pp.48-57;

Основні результати та висновки дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ.

Структура та обсяг дисертації обумовлені об'єктом і предметом, метою й завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що об'єднують дев'ять підрозділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (323 найменування на 32 сторінках) та 13 додатків на 56 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 303 сторінки комп'ютерного тексту, з них обсяг основного тексту – 199 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

У розділі висвітлено сучасний стан наукових досліджень проблеми прийняття рішень; проаналізовано психологічні, філософські, соціальні, правові аспекти цієї проблеми; вивчено та узагальнено психологічні моделі множинної багаторівневої регуляції вибору та ПР при динамічних змінах умов; розкрито зміст, шляхи, й механізми ПР у професійній діяльності поліцейських; узагальнено зарубіжний досвід щодо вивчення психологічних і ситуаційних чинників ПР у професійній діяльності поліцейських. Теоретико-методологічну основу дослідження склали: наукові праці з загальної психологічної теорії ПР, концепції багаторівневого регулювання ПР; системно-діяльнісний підхід до вивчення психічних явищ, що передбачає розгляд структурного, функціонального і генетичного аспектів досліджуваного феномену в їх взаємозв'язку; принцип системно-ситуативного аналізу, що враховує психологічні характеристики поліцейського, який ПР, а також процесуальні аспекти ПР; концепції системогенезу професійної діяльності; положення про функціонально-рівневу регуляцію прийняття інтелектуальних рішень та ПР у ситуації невизначеності; акмеологічні концепції ПР; «проспективна теорія», теорія психологічної коректності корисності, евристики доступності та пристосування; положення про опосередковані чинники, що впливають на поведінку при прийнятті рішень; принципи ситуаціонізму і суб'єктивної інтерпретації; теорія раціональних рішень: постулати послідовності та максимізації при ПР; конструкт самоефективності та основні положення теорій в рамках когнітивного підходу в соціальній психології, соціально-когнітивні теорії особистості та моделі взаємного детермінізму; психологічне знання про особливості поведінки й діяльності особистості в екстремальних умовах діяльності та при виконанні професійних завдань. Викладені положення склали теоретико-методологічне підґрунтя для організації та проведення емпіричного дослідження.

1.1. Стан наукових досліджень проблематики прийняття рішень у психологічній науці

Теорія прийняття рішень, окремі аспекти якої у ХХ столітті прийняли формалізовану форму, наразі знаходиться у центрі уваги представників таких різних галузей знань, як математика, логістика, психологія, соціологія, управління, право, кібернетика тощо. В епоху науково-технічної революції господарська та соціальна діяльність багатьох країн світу стає все більш динамічною. У таких багаторівневих інституціональних системах все більш складним і відповідальним стає процес ПР, який відіграє ключову роль у всіх сферах життєдіяльності як окремої особистості, так і в діяльності державних організаційних структур.

Різномасштабним питанням прийняття рішень присвячені чисельні дослідження зарубіжних та українських вчених (Д. Аріелі, Т. Ахангер, А. Алгатані, Н. Алексєнко, М. Алхарбі, А. Алгашамі, Д. Балуччі, С. Балк, А. Бечара, Т. Богуцька, М. Бьоркман, Р. Вест, А. Венделін, В. Врум, В. Гладун, В. Глушков, Г. Дамасіо, А. Деркач, С. Джура, Д. Еванс, У. Едвардс, Р. Енгель, В. Жовтянська, О. Івахненко, Ф. Йеттон, Д. Канеман, Д. Келлер, Дж. Келнон, Ю. Козелецький, В. Криволапчук, К. Кумбс, Л. Ластед, К. Левін, Г. Лекок, А. Линенко, М. Ліберман, Г. Лумс, Р. Льюїс, І. Макаров, Р. Мартін, В. Михайлович, О. Моргенштерн, У. Моріс, Е. Мошковіч, Дж. фон Нейман, В. Откидач, Г. Пеннікок, В. Пліско, Я. Пономаренко, Я. Рейльян, В. Рудашевський, Р. Сагден, Г. Саймон, Л. Севідж, І. Сергієнко, П. Словік, В. Сокурєнко, В. Татенко, А. Тверські, В. Темнохуд, Б. Тінен, М. Топлак, Р. Тримпоп, С. Уелч, Ю. Фейз, П. Фішбер, С. Френч, Дж. Фугельсанг, Ч. Хіз та Д. Хіз, Т. Хомуленко, Д. Швець, Р. Шлейфер та ін.).

Багато рішень часто не піддаються логічному поясненню і приймаються інтуїтивно, але для поліцейських цей процес має бути усвідомленим і раціональним. Процес ПР у поліцейських не має права на емоційну прив'язку, оскільки керується нормативно-правовими актами, наказами керівництва та логічним міркуванням. У цьому процесі поєднуються схильність до ризику та прагнення до безпеки, професійна інтуїція та досвідченість.

Для визначення специфіки та варіативності психологічних підходів до феномену проблеми ПР звернемося до аналізу наукового концепту прийняття рішень у системі соціально-гуманітарного знання.

Історичні аспекти становлення теорії прийняття рішень

Проблема прийняття рішення турбувала різних вчених з досить давніх часів. Спроби наукового вивчення проблем, пов'язаних із ПР, розпочалися у середині XVII ст. з теорії ймовірностей, хоча перші роботи, в яких з'явилися основні поняття теорії ймовірностей (XV – XVI ст.), виникли як спроби побудови теорії азартних ігор і належать таким видатним вченим, як Б. Спіноза, Дж. Кардано, Г. Галілей. Наступний етап розвитку теорії ймовірностей пов'язаний з роботами Б. Паскаля, П. Ферма, К. Гаусса, С. Пуассона, А. Муавра, П. Лапласа, Т. Байєса. Я. Бернуллі зробив перші теоретичні обґрунтування зібраних раніше матеріалів. Аксиоматичне означення ймовірності (1933) належить А. Колмогорову [1, с. 5]. У 1738 р. Д. Бернуллі вивчив принципи теорії ймовірностей з урахуванням «корисності», що призвело до необхідності розробки методу визначення «цінності» того чи іншого результату подій. Ідеї автора полягали в тому, що, приймаючи рішення, особистості в цілому приділяють більше уваги «величині» наслідків дій, ніж їх ймовірності [1, с. 25]. Вчений довів, що цінність виграшу ґрунтується, не на формальній значущості, а на суб'єктивному сприйнятті його корисності (D. Bernoulli, 1738). Ця концепція отримала розвиток у XX столітті в роботах математика Дж. Фон Неймана та економіста О. Моргенштерна, які у 1944 р. видали книгу, присвячену поняттям розробленої ними теорії ігор, що привело вчених до створення аксіоматичної теорії корисності, яку в подальшому було використано для аналізу ПР у ризикованих ситуаціях [2, с. 268-271].

Вивчення феномену ПР було започатковано в економічних науках. Окрім звичайних для економіки критеріїв (витрати, окупність, прибуток тощо), з'явилися зовсім нові критерії: попередження надзвичайних ситуацій, збереження здоров'я нації, вплив на навколишнє середовище, соціальна відповідальність, конкуренція на світовому ринку праці тощо. З'явилися нові, високотехнологічні об'єкти діяльності: ракетно-космічні комплекси, атомні електростанції, складні хімічні виробництва, що

вимагають особливо уважного контролю та прийняття відповідальних рішень. Виникнення нової наукової дисципліни – теорії прийняття рішень, по суті, стало відповіддю людської практики на збільшення труднощів і відповідальності у сфері ПР [2, с. 265]. Таким чином, саме з другої половини двадцятого століття ПР починає розглядатися як окремий напрям у науці. Найбільш помітною у розробці питання прийняття рішень була роль психологів і соціологів. Стрімкий розвиток людської цивілізації та різних організацій призвів до нових викликів у процесі ПР. Постійно збільшувалася кількість критеріїв та факторів, які необхідно враховувати при прийнятті рішень.

Згідно з науковими поглядами Ю. Галантера, фундаментальні закони, які управляють процесами оцінювання, тобто визначенням корисності елементів множин однорідних наслідків, не піддаються модифікації під впливом змін цілей того, хто приймає рішення. Модифікація структури цілей викликає тільки кількісні, але не якісні зміни [3, с. 208-220]. Г. Саймон спільно з Дж. Марчем, які вважаються одними з засновників сучасної теорії управлінських рішень, широко розвинули теорію обмеженої раціональності. Основні результати, отримані ними у цій галузі, викладені у книзі «Організація» (H. Simon, J. March, 1958). Фундатори теорії обмеженої раціональності визначили певні принципи поведінки, котрі мають значну практичну цінність і обумовили вплив на подальший розвиток психологічних досліджень: під час ПР розглядається лише невелика кількість альтернатив і їхні можливі наслідки (стратегія «спрощення реальної ситуації»); встановлюються розумні вимоги/критерії та певні рівні домагань (стратегія «спрощення проблеми вибору»); обирається перша альтернатива, яка «задовольняє» всім установленим вимогам/критеріям (стратегія «спрощення вибору»). Тобто особистості зазвичай обирають не найкращий варіант з усіх можливих (optimal), а лише той, який задовольняє їхнім вимогам та/або актуальним потребам (satisficing). Ця концепція розглядає особистість, яка рідко поводить себе раціонально та в більшості реальних ситуацій обмежується пересічними рішеннями. Такі рішення, як правило, дозволяють досягти мети, але поступаються оптимальним рішенням в якості. Без

знання цієї теорії сьогодні неможливо проводити будь-які емпіричні дослідження, спрямовані на пізнання процесу прийняття рішень [4, с. 12-21; 5, с. 199; 6; 7].

У 1954 р. У. Едвардс (W. Edwards, 1954), на основі аналізу робіт К. Кумбса, К. Левіна, Л. Фестінгера та ін. [8, с. 291-306; 9, с. 791-844], опублікував свою роботу «Теорія прийняття рішень» («The theory of decision making»), що вважається заснуванням психологічної теорії рішень.

Психологічна теорія рішень – це система мотиваційних стверджень про те, як особистість вирішує задачі, що потребують прийняття рішень. Вона прагне виявити та передбачити характер процесів ПР .

Теорія прийняття рішень є галуззю науки, в якій використовуються поняття і методи математики, статистики, економіки, менеджменту і психології; яка вивчає закономірності вибору людьми шляхів вирішення різного роду завдань, а також досліджує способи пошуку найбільш вигідних з можливих рішень. Психологічна теорія рішень виконує функції пояснення та передбачення поведінки людини в ситуаціях вибору.

У процесі роботи над теорією у подальшому У. Едвардс визначив постулати, що стосуються раціональності: постулат послідовності та постулат максимізації. Постулат послідовності стверджує, що для прийняття раціонального рішення слід впорядкувати сукупність альтернатив з точки зору уподобань особистості, яка приймає рішення. Рішення мають бути транзитивними (бінарними) та передбачати узгодженість переваг. Всупереч очікуванням, виконати ці умови дуже складно [10, с. 979].

Однак у подальших психологічних дослідженнях виявилось, що особистісні переваги, як правило, не транзитивні. Згідно з постулатом максимізації, остаточною умовою раціонального рішення є вибір такої дії, яка максимізує цільову функцію того, хто вирішує задачу, або, менш формально, людина приймає ту альтернативу, котра в описаній ситуації є найкращою для неї. Постулат, що обумовлює вибір дії, є оптимальною з точки зору реалізації цілей особистості, узгоджується з її інтуїтивним розумінням раціональності [11, с. 932; 12, с. 615; 13, с. 333; 14, с. 14-16].

Описані постулати, які стосуються раціональності рішень, є недостатніми для повного розкриття процесу ПР. Постулат повної послідовності, що передбачає транзитивність уподобань, може бути застосований лише у деяких випадках. Часто раціональна модифікація уподобань або застосування досить прийнятних стратегій призводить до непослідовної поведінки, яка тим не менш не є ірраціональною. Однак хоча згадані вище постулати не досконалі, донині не висунуто жодних конкуруючих пропозицій [15, с. 149-152; 16, с. 401-402; 17, с. 954; 18, с. 202].

Згідно з концепцією Т. Томашевського (основоположник теорії дій), психологія є наукою, що досліджує діяльність людей в процесі вирішення різноманітних задач, що відносяться до пізнання, прийняття рішень і їх виконання (Т. Tomaszewski, 1963). У всіх завданнях, що вирішує поліцейський, важливу роль відіграє операція вибору. Такі функції, як швидкість реакції, зоровий нагляд або навчання можна розглядати як послідовність певних рішень.

Точку зору, згідно з якою саме психологічна теорія ПР є найбільш загальною для різних ситуацій, започатковано в роботах Ю. Галантера [3, с. 208-220]. Надалі наукову проблему ПР активно вивчали О. Ланге (1945) та В. Садовський (1960), провідні польські вчені-економісти. Ними була розроблена теорія прийняття раціональних рішень, що являється частиною праксеології, тобто науки про раціональну поведінку окремих людей і людських груп. Спираючись на деякі постулати раціональності, ця теорія формулює раціональні (оптимальні) методи вирішення окремих видів задач [5; 10; 11-12; 14; 16].

Важливу роль у психології прийняття рішень відіграє функція передбачення. Передбачення дозволяє особистості проектувати майбутнє, здійснюючи припущення. Теорія прийняття рішень, порівняно з іншими психологічними теоріями, має більшу передбачувану цінність. Вона дозволяє з більшою вірогідністю передбачати структуру та направленість діяльності, що призводить до вибору й реалізації рішень.

За результатами досліджень Р. Кетлінського (1972), які були присвячені суб'єктивній оцінці ступеню ризику, визначено, що при формулюванні судження

про ступінь ризику в певній ситуації люди приймають до уваги дві змінні, а саме: суб'єктивну вірогідність програшу та величину грошових втрат [19, с. 123-129].

Подальший розвиток проблеми прийняття рішень дуже активно розвивали видатні вчені-психологи А. Тверські і Д. Канеман, які порівняли когнітивні патерни ПР (на основі теорії Л. Фестінгера) з економічними моделями раціональної поведінки. Теорія «перспектив» або проспективна теорія «Prospect theory», створена і розвинена в 1979 р. вченими і докладно викладена у статті «Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk» [2, с. 263-291]. Теорія здебільшого розділена на дві стадії, редагування (editing) та оцінки (evaluation). Паралельно вчені працювали над серією статей, які вивчали «евристичність і упередження», що використовуються при судженні в умовах невизначеності. Вони пояснили, що судження в умовах невизначеності часто спираються на обмежену кількість спрощуючих евристик, а не на значну алгоритмічну обробку. Однією спрощуючою стратегією, на яку люди можуть покладатися, є тенденція приймати рішення про частоту події, на основі того, скільки подібних випадків пригадується [20, с. 456]. У 70-х рр. А. Тверські та Д. Канеман вперше вивчили це явище і назвали його «евристикою доступності» [21, с. 222]. Евристика доступності (англ. Availability heuristic) – це ментальне скорочення шляху на основі безпосередніх прикладів, які приходять на думку певній людині при оцінці конкретної теми, концепції, методу або рішення. Наступною було виявлено евристику прив'язки та пристосування (anchoring and adjustment heuristic) – ментальне спрощення, за допомогою якого люди використовують числа або значення як відправну точку, а потім коригують свою відповідь, відштовхуючись від цієї прив'язки. Дослідження виявили, що цілком випадкові точки відліку впливають на судження людей [20, с. 456; 21. с. 223].

Ефекти прив'язки були виявлені в багатьох дослідженнях інших вчених (Б. Борнштейн, С. Ліхтенштейн, П. Словік, Г. Чапмен, Т. Муссвайлер, Ф. Страк), які продемонстрували, що коли особистість приймає певну відправну точку щодо прийняття рішень, вона вибірково вилучає з пам'яті інформацію, що їй суперечить [23, с. 146; 24, с. 197]. Евристика прив'язки та пристосування – приклад автоматичного мислення, яке відбувається неусвідомлено; інструкція не

використовувати випадкові прив'язки не дає жодного ефекту, вказуючи на неусвідомлюваний, слабо контрольований процес [29, с. 195-202].

Теорії Дж. Роттера та А. Бандури, а також теорії когнітивного дисонансу Л. Фестінгера мають безпосереднє відношення до теорії прийняття рішень, оскільки ці теорії дозволяють враховувати під час прогнозування поведінки особистості як роль ситуацій, у яких вона була раніше, і тому має певний досвід дій у схожих ситуаціях, так і особистісні особливості, що стосуються когнітивної сфери, наприклад, очікування, переконання, установки. Загальновідомою у психології є ідея про те, що поведінка людини визначається складною взаємодією внутрішніх і зовнішніх чинників [8, с. 292; 25, с. 13; 26, с. 1176-1178].

На думку Дж. Роттера, особистість навчається основним типам поведінки завдяки включенню в певні соціальні ситуації. При цьому поведінка окремої особистості визначається її здатністю міркувати та передбачати. Тому для прогнозування поведінки людини в тій чи іншій ситуації потрібно враховувати змінні її когнітивної сфери, переконання, очікування, цінності, особливості сприйняття [25, с. 32].

На думку А. Бандури, поведінку особистості не можна пояснювати лише особистісними чи ситуаційними чинниками. Причини слід шукати у взаємодії трьох елементів: поведінки особистості, її пізнавальної сфери та її соціального оточення. Ця модель дістала назву взаємного детермінізму. Виходячи з неї, на поведінку особистості впливає оточення за допомогою покарання та заохочення, проте воно є також результатом діяльності людини. Таким чином, кожна зі змінних може однаково впливати на іншу змінну. Те, яка з трьох змінних виявиться домінуючою, залежить від сили кожної змінної [26, с. 1178]. Модель взаємного детермінізму вбачається одним із важливих теоретичних засад нашого дослідження, оскільки вона дає змогу враховувати як зовнішні (ситуаційні), так і внутрішні (особистісні) чинники при прийнятті рішень, спираючись на процес соціального пізнання особистості.

Поміж соціально-когнітивних теорій, для дослідження проблеми прийняття рішень певний інтерес представляє собою теорія когнітивного дисонансу [8, с. 293-

294; 27, с. 49; 28, с. 131-135; 29, с. 12838]. Ця теорія дає уявлення про вимушене прийняття рішень та дозволяє прояснити роль соціально-психологічних характеристик, які відображають процес соціального пізнання. Основними положеннями теорії когнітивного дисонансу Л. Фестінгера є такі три твердження: 1) когнітивні елементи можуть мати неузгодженість, тобто дисонанс; 2) наявність дисонансу призводить до того, що у людини виникає прагнення знизити її або зменшити її розвиток; 3) результатами зазначеного прагнення є зміна людиною своєї поведінки, зміна ним наявних знань про предмет, який став причиною дисонансу, або уважне ставлення, контроль за новою інформацією про предмет. Л. Фестінгер вказує, що особистість може зовні змінювати свою поведінку у разі покарання чи заохочення [8, с. 291-306]. Іншими словами, прийняття рішень може бути вимушеним.

У теоріях, пов'язаних із саморегуляцією, постановка цілей, мотивація, оціночні процеси та самоефективність розглядаються як такі, що включені в навчання контролю рішень та дій у невизначених ситуаціях. До цієї групи відносять теорії А. Бандури, теорії пізнання Дж. Локка, Дж. Берклі, Д. Юма, теорію контролю Д. Ванкувера та Д. Путки, теорію постановки цілей Е. Локка та Г. Латама [30, с. 401-448]. Вчені акцентували увагу на оцінних судженнях людини про успішність продюкованих нею дій. Окрім механізму зворотного зв'язку (feedback, виявлення і корекція помилок), визначених А. Бандурою [26, с. 1180], в цих дослідженнях представлено й інший механізм – «прямий зв'язок» (feedforward), коли людина інкрементально (додатково) ставить складніші цілі, що розширюють її знання та навички. Модифікації поведінки залежать від здатності, що сприймається: більш висока здатність до сприйняття означає залучення менших зусиль. Самоефективність визначає час та зусилля, що спрямовані на досягнення мети [31, с. 41-43]. При цьому фактор завдання проявляється в наступному: при посиленні труднощі досягнення мети в ситуації людина переходить від «он-лайн» оцінки до загальної оцінки рівня прогресу в досягненні мети.

В цілому, теорії саморегуляції стверджують: оскільки контроль у складних динамічних системах є цілеспрямованою поведінкою, і оскільки ці системи

невизначені, люди повинні відслідковувати та оцінювати власну поведінку у зв'язку з поставленими цілями [22; 26; 32-35]. Таким чином, контроль означає включення регуляційних процесів на ранніх стадіях набуття знань і навичок, а цілі самокорекції висувуються на подальших стадіях, оскільки вони служать певній інтеграції та розширенню поля можливих цілей особистості-поліцейського.

Найважливішими ознаками будь-якої наукової концепції є, як відомо, її потужність і конструктивність у вирішенні дослідницьких проблем, а також її «резистентність» по відношенню до тих чи інших змін у сфері домінуючої проблематики. Концепція системогенезу не тільки не є винятком із цього гносеологічного імперативу, але, навпаки, її яскравим підтвердженням [36, с. 18; 37, с. 34].

Виділяючи категорію суб'єкта як провідну та фокусуючись на його регуляторній функції, деякі вчені висувують поняття контролю за поведінкою [38, с. 60-62], та включають самоконтроль, самооцінку і інтелект до структури особистісного симптомокомплексу саморегуляції поліцейського [35, с. 11]. При огляді концепцій саморегуляції вченими підкреслюються два важливих аспекти. З одного боку, це апеляція до принципу системності (у варіанті системно-суб'єктного підходу), що включає взаємовідносини між поняттями особистості та суб'єкта (як командної та виконавчої ланок). З іншого боку, це звернення до принципу розвитку та суб'єкта розвитку, що передбачає континуальність у русі до самовільності; тобто ідея багаторівневості форм контролю. Ця сама ідея простежується й у системно-діяльнісних концепціях психічної саморегуляції функціональних станів [34, с. 120; 39, с.191]. Здійснення саморегуляції завжди включає процеси регулювання вибору як прийняття рішень [13; 28-29; 33; 53].

Вихідні теоретичні позиції, задані культурно-історичною психологією за Л. Виготським [40, с. 48] та смисловою теорією мислення [34, с. 48; 44, с. 11], дозволяють реконструювати такий фокус саморегуляції, як інтелектуально-особистісне опосередкування вибору [42, с. 21]. У сучасній вітчизняній літературі можна виділити роботи, що пов'язують суб'єктивне регулювання вибору переважно з когнітивними процесами, включаючи метамислення, або з процесами актуалізації

особистісного потенціалу – від виборів між мотивами до свободи виборів як прояву самодетермінації особистості [11; 26; 43-44].

Введення конструкту динамічних регулятивних систем (ДРС) дало змогу переосмислити основи побудови психологічної концепції саморегуляції. Розуміння поняття саморегуляції включає вже не уявлення про спеціальну психічну активність, а виступає для позначення інтеграційної оцінки реалізованих людиною «піків» функціонального розвитку новоутворень – підготовки та реалізації вибору [20, с. 453–458; 35, с. 4-8; 45, с. 11]. Це дозволяє розглядати не окремі базисні процеси саморегуляції (планування, моделювання тощо), а багаторівневі динамічні ієрархії якісно різних процесів – як інтелектуальних, так і особистісних, що відображають орієнтування в ситуації, можливих цілях та наслідках вибору, так і звернених на себе, своє особисте Я, процеси самосвідомості, саморозвитку, самовизначення [46, с. 39; 47, с. 5; 48, с. 7; 49, с. 12-13].

Таким чином, підсумовуючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Теорія прийняття рішень пройшла довгий шлях від математичних розрахунків до психологічних концепцій та наразі виокремилася в окрему наукову галузь. Виділено постулати послідовності (впорядкування сукупності альтернатив через транзитивність і передбачення узгодженості переваг) та максимізації рішень (вибір найкращої альтернативи). Визначено, що постулат повної послідовності, що передбачає транзитивність уподобань, може бути застосований лише у деяких випадках. Часто раціональна модифікація уподобань або застосування досить прийнятних стратегій призводить до непослідовної поведінки, яка тим не менш не є ірраціональною.

2. Вагомий вплив на особистість-поліцейського, який приймає рішення має концепція обмеженої раціональності, що наголошує на переважності пересічних рішень у реальних ситуаціях, які дозволяють досягнути мети, але поступаються оптимальності рішень. Для прийняття ефективних рішень необхідно зосередити увагу на структурно-цілісних утвореннях: функції планування, регулювання, стимулювання, прогнозування, декодування і прийняття рішень в умовах ліміту

часу. Основними чинниками, що детермінують процес і результат прийняття рішення, є: раціональність, швидкість реакції, когнітивні патерни, евристики прив'язки і пристосування, ефект доступності, ефективність навчання та досвіду, вимушеність рішень (через покарання чи заохочення).

3. У процесі прийняття рішень важливо враховувати здатність визначати складні взаємовпливи між внутрішніми (соціальні та професійні установки) та зовнішніми чинниками (проблемна ситуація, найближче соціальне оточення). Зокрема, модель взаємного детермінізму передбачає визначення поведінки поліцейського у взаємодії трьох елементів: особистісних якостей, пізнавальної сфери та соціального оточення. В концепції саморегуляції виділено основні аспекти, що впливають на процес прийняття рішень: принцип системності (взаємовідносини командної та виконавчої ланок) та принцип розвитку (ідея багаторівневості форм контролю). Визначено, що до структури особистісного симптомокомплексу саморегуляції включають самоконтроль, самооцінку і інтелект.

1.2. Психологічні моделі прийняття рішень при динамічних змінах умов та в умовах невизначеності

Враховуючи специфіку нашого дослідження, що передбачає вивчення діяльності в особливих умовах, ми визначили для аналізу наукові теорії, які стосуються динамічних змін у складних ситуаціях. Найважливішими поняттями, які підлягають вивченню, є ідея багаторівневості виборів у ситуації невизначеності (включаючи класифікацію ситуацій і принципи ситуаціонізму), ступінь підпорядкування, службова дисциплінованість, небезпека і ризик, а також професійна компетентність поліцейського у певних видах діяльності.

Стосовно професійної діяльності найбільш дотичним вбачається акмеологічний підхід у концепції ПР, в основі якого знаходиться ідея перетворення наявного рівня професіоналізму у вищий за допомогою створення спеціальних умов діяльності. Цей підхід дає змогу комплексно розглянути визначену проблему. З

одного боку, він здатний дати багатосторонню характеристику діяльності, а з іншого – виявити концептуальні позиції її найважливішого компонента – прийняття та реалізації рішень. У якості загальних акмеологічних інваріантів ефективності життєдіяльності виступають ретроспективний аналіз та антиципація, саморегуляція та вміння ПР. Ретроспективний аналіз та антиципація у своїй єдності забезпечують ефективність аналізу життєвого досвіду та актуального рівня особистісно-професійного розвитку, а також прогнозування на основі цього аналізу можливостей акме-орієнтованих самозмін та підвищення ефективності життєдіяльності. Саморегуляція, як механізм узгодження всієї системи особливостей поліцейського з умовами його життєдіяльності, забезпечує актуалізацію можливостей, компенсацію недоліків, регулювання індивідуальних станів у зв'язку з завданнями діяльності. Уміння приймати рішення визначає ефективність життєдіяльності загалом [32, с.53; 50, с. 42; 51, с. 20; 52, с. 14; 53, с. 19; 54, с. 117-124].

Професійна діяльність поліцейського передбачає прогнозування наслідків ПР у складних динамічних системах. У будь-якій із названих систем у відповідь на свій вибір поліцейський отримує інформацію (або вказівку), яка має враховуватися нею на наступному етапі її рішень або дій. При цьому поліцейський має зберігати цільові структури діяльності з урахуванням ситуативних чинників, що надає діяльності динамічних умов. Поліцейський змушений у таких умовах прогнозувати не тільки відповідну реакцію інших людей або свою наступну дію, але й зберігати цілісний контроль за ситуацією. М. Осман у 2010 р. навела кілька ілюстрацій для опису типу проблем, що застосовуються психологами в подібних дослідженнях. Самі завдання стали називати динамічними комплексними проблемами – *complex problem-solving tasks*. На разі в сучасній науці є приклади таких моделюючих експериментальних ситуацій [55, с. 65-86; 57, с. 12-48; 58, с. 160-187].

Представник когнітивної психології Д. Дернер у 1997 р. описав стратегії вирішення завдань із передбачуваними мережевими ефектами. Але водночас із визначенням когнітивних структур вирішення комплексних динамічних проблем обумовило необхідність більш глибокого вивчення теорій саморегуляції. При цьому зазначалося зміщення акцентів з регуляції розумових стратегій на проблеми

формування спеціальних навичок ПР. Оскільки у разі зміни чисельних параметрів стратегії ПР є множинними, вчений обґрунтував, що цей процес потребує нового мислення [56, с. 201-208].

Ю. Козелецьким та М. Бьоркманом [18, с. 28] зазначалося, що в *ситуаціях закритих завдань* найбільш взаємопов'язаними з характеристиками вибору властивостями виявляються не характерологічні риси, а певні «мотиваційні тенденції», що було діагностовано на основі опитувальника Едвардса (EPPS, Edwards, 1954). Окремі види неспецифічної для розумової діяльності мотивації можуть визначати вплив на співвідношення інтуїтивних і аналітичних компонентів при прийнятті рішень. На матеріалі рішення студентами прогностичних завдань вченими було виявлено вплив низки мотивів з відповідними функціями: домінування, любов до порядку, толерантність до мінливості, автономія та самопізнання [18, с. 95]. У роботах інших авторів, виконаних на іншому експериментальному матеріалі (виборі «лотерей» та інших видах прийняття рішень), які потребували актуалізації всього особистісного потенціалу, встановлювалися інші мотиваційні впливи – з боку мотивації досягнення та агресії [17; 42; 56; 59-62].

Структуруюча роль різних видів мотивів, що є зовнішніми стосовно мисленнєвої діяльності, проявляється по-різному для різних типів ситуацій ПР. Це залежить від можливості поліцейського екстраполувати вербальні прогнози орієнтовно до змістових аспектів розвитку ситуації. Автори MDMQ висувають для опису індивідуальних відмінностей в особистісному регулюванні рішень та виборів людини нові змінні: пильність (або вігільність – Vigilance), надпильність (Hypervigilance), уникнення (Back-Passing) та прокрастинація (Procrastination). Остання властивість позначає тут прагнення уникати самостійного вибору та відкладання рішень. Сукупність цих властивостей розглядається авторами як стиль прийняття рішень. «Пильність», як індивідуальну властивість регуляції ПР, запропоновано у моделі Дженіса і Манна (цю методика ми будемо використовувати у нашому емпіричному дослідженні); предметом їхніх досліджень

стали переговорні процеси та дії льотного складу у критичних ситуаціях [63, с. 1-19].

Ідея багаторівневості при ситуації невизначеності

Проблема свободи вибору при прийнятті рішень включала розуміння багаторівневості та ієрархічної регуляції рішень особистості поліцейського. Невизначеність стала одним з найважливіших понять у роботах, у яких на перший план висунуто проблеми самодетермінації та саморегуляції особистості (А. Бандура, О. Волуйко, Е. Десі, П. Жане, К. Левін, М. Лейн, Д. Канеман, Г. Метьюз, Г. Олпорт, М. Осман, А. Порицький, Р. Райан, П. Словік, А. Тверські, М. Томчук, Р. Хогарт) [22; 26; 32; 34-35; 42; 55; 62, с. 139; 64-65; 71, с. 57-61], які суттєво поглиблюють уявлення про активність поліцейського, у тому числі й на підставі розвитку проблем саморегуляції і само ефективності з позицій культурно-історичної концепції (Л. Виготський, І. Полілуєва, К. Фоменко, А. Ясницький) [33, с. 243; 40, с. 55-78; 71, с. 57-61]. Історичний зв'язок проблеми свободи волі та ПР, довільності та свободи вибору представлений як у сучасній вітчизняній (Л. Акімова, Г. Балл, Г. Гайдук, Л. Губерський, Т. Данилова, В. Зонь, О. Кокун, С. Рубінштейн) [30; 46; 66-67; 71, с. 57-61], так і в зарубіжній психології (А. Адлер, Е. Лангер, Д. Майерс, К. Роджерс, З. Фройд, Р. Чалдіні та ін.) [62, с. 140; 68-69; 70, с. 21-22; 72, с. 39].

Аналіз наукових праць переконує, що тільки в динаміці розвитку певних етапів вирішення, засобів прийняття проблеми, оцінювання ситуації можна говорити про смислове регулювання вибору. За цим стоять і проблеми співвіднесення рівнів самосвідомості та неусвідомлюваних складових регуляцій вибору, пріоритет когнітивного орієнтування або мотиваційно-особистісного контексту переваги того чи іншого рішення (Ж. Вірна, Л. Дунець, І. Зайцева, С. Занюк, С. Кургінян, М. Лейн, К. Кленке, О. Леонтьєв, Д. Леонтьєв, У. Михайлишин, Є. Осаволук та ін.) [27, с. 128-144; 62, с. 141; 64, с. 69-81; 71, с. 57-61; 73; 74; 75; 76, с. 93].

У динамічні регулятивні системи (ДРС) входять процеси різного рівня усвідомленості, а їх динамічне структурування як парціальних (функціональних)

регулятивних систем, пов'язаних із певними цілями передбачає внутрішні структури їх самоорганізації в динамічних ієрархіях якісно різних множинних джерел регуляції рішень та дій. У Ю. Козелецького [18, с. 29] різницю у процесах ПР задано через різницю ситуацій, у яких особистість має можливість здійснити вибір як перевагу (чогось перед чимось). Вчений підкреслює предметну різномірність завдань, які вимагають рішень: «До них належать і порівняно *прості ситуації*, і такі *складні ситуації*, як проблема інвестицій чи система освіти» [18, с. 33]. Основним тут є те, що наслідки вибору одного з можливих випадків мають для поліцейського певну цінність чи корисність, тобто суб'єктивну значущість.

Згідно з ситуативною теорією особистості, що розроблялася К. Бланшаром, Р. Векіо, В. Врумом, П. Йеттоном, П. Зігармі, У. Реддінном, П. Херсі, Г. Юклом [6, с. 79; 7, с. 299; 44, с. 11; 70, с. 44-65], пропонується змістити фокус дослідницької уваги з особистості-поліцейського на особливості ситуації, в якій він вимушений працювати. Як і представники поведінкового підходу, вчені, що розробляли ситуативну теорію особистості, вважають, що особливості поведінки особистості в різних ситуаціях можна описати за допомогою типових стилів. Сукупність вимог та рис, що забезпечують успішне виконання рішень та отримання певного ефекту, визначає якість прийнятого рішення. Основними серед них є: оптимальність, обґрунтованість, цілеспрямованість, кількісна та якісна визначеність рішення, своєчасність, несуперечливість, конкретність, правомірність, гнучкість, об'єктивність, врахування первинних і вторинних наслідків, повнота оформлення, оригінальність, ефективність [77, с. 101-115; 78, с. 141-145; 79, с. 81; 80, с. 414].

Основними причинами, що впливають на прийняття неякісних рішень у динамічних умовах змін, є такі: значний обсяг рішень, дублювання, трансформація мети рішення у процесі його руху, прийняття псевдорішень (без конкретного змісту), відсутність процедури узгодженості рішень із виконавцями, встановлення нереальних термінів, незначна кількість інноваційних та стратегічних рішень, недостатнє інформаційне забезпечення, прийняття рішень під впливом емоцій, прийняття рішень без урахування можливостей ризику і попередження його

наслідків, прийняття рішень на основі компромісу або для примирення різних точок зору [15, с. 151; 81, с. 305; 82, с. 49-52; 83, с. 25-28; 84, с. 186-187; 85, с. 53-55; 86, с. 803].

На процес ПР у складних ситуаціях особистісного регулювання впливають індивідуально-стильові властивості організації інтелектуальної діяльності поліцейського. Когнітивні стилі та мисленеві стратегії, що включають індивідуалізовані системи когнітивних умінь і мисленевих дій, визначають основні підходи та напрямки його пошукової активності в проблемних ситуаціях, у яких поліцейський має самостійно зробити вибір [28, с. 131-135; 43, с. 250; 70, с. 166; 78, с. 144; 87, с. 11; 88, с. 38; 89, с. 248; 90, с. 116; 91, с. 71]. Відповідно до принципу ситуаціонізму, соціальний контекст чи ситуаційні чинники надають поведінці особистості не менш сильний вплив, ніж її особистісні особливості, найчастіше навіть переважають їх [57, с. 41-44; 70, с. 188; 92, с. 399-415]. Цей принцип узгоджується з дослідженням, проведеним у межах теорії поля К. Левіна [9, с. 802].

Зауважимо, що у соціальній психології існує безліч трактувань поняття «ситуація». Л. Росс і Р. Нісбетт вважають, що ситуація – це об'єктивні, зовнішні для особи умови, які здатні впливати на її диспозиції, призводячи до їх змін [57, с. 18].

Цікавим є погляд Б. Ломова (1986) на ситуацію як систему подій [91, с. 70]. Вчений виділяв декілька видів ситуацій: 1) *штатні* ситуації, які характеризуються відомими особистості нормами та не виходять за підконтрольне їй співвідношення обставин та умов; вирішення таких ситуацій, як правило, однозначні; 2) *проблемні* ситуації, що передбачають таке співвідношення обставин та умов, за яких діяльність особистості характеризується наявністю протиріч і, як правило, не зводиться до простого та однозначного рішення; 3) *соціально-напружені* ситуації, що характеризуються зіткненням особистісних та міжгрупових інтересів; 4) *екстремальні* ситуації, яким притаманні екстраординарні умови, що виходять за межі звичного досвіду індивіда. Типи ситуацій можуть бути виділені за характеристиками: тип умов – нормальні/особливі; оцінка умов – звичайні/екстремальні; ресурси – наявність/обмеженість; оцінка ресурсів – адекватна/неадекватна [91, с. 69-73].

Крайні типи ситуацій можна описати в такий спосіб. Перший тип – нормальні звичайні умови, поліцейський має ресурси і адекватно їх оцінює. Інша крайність – особливі умови, неадекватна їхня оцінка, обмеженість ресурсів дій та неадекватна їхня оцінка [91, с. 71-72].

Існує цілий ряд чинників, що впливають на ПР в умовах невизначеності. До них належать: особистісні оцінки, середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження, психологічні обмеження, негативні наслідки, ступінь важливості та терміновості, взаємозалежність рішень та ін. Представлена класифікація базується на положеннях теорії систем [93, с. 17], оскільки всі чинники взаємозалежні, взаємопов'язані та взаємообумовлені.

Ситуації невизначеності визначаються як клас за ступенем свободи дій, що допускаються умовами та наявністю ресурсів. Як правило, невизначеність відноситься до майбутнього, проте характеризує і поточний стан, якщо поліцейський не має можливості оцінити умови з достатньою точністю та контролювати їх. У детермінованих умовах, за наявності знань про можливі зміни та володіння способами дій, при адекватній оцінці умов та власних можливостей, невизначеності не виникає, ситуація є звичайною. При множинності чи відсутності варіантів інтерпретації умов, оцінки можливих станів об'єкта, способів дій та результатів ситуація характеризується невизначеною [55, с. 69; 94, с. 4].

Уявлення про невизначеність не є однозначними. Формальні визначення (наприклад, міра інформації, стан системи стосовно «ідеальних» детермінованих умов чи неоднозначність реалізації подій) базуються на показниках достовірності, надійності та повноти даних. Джерела невизначеності при цьому пов'язуються з умовами, претендуючи на об'єктивність опису інформаційної (у тому числі прагматичної та семантичної) та тимчасової невизначеності. Іноді фіксують характеристику стану поліцейського – «недолік впевненості» у правильності оцінок та розуміння ситуації, що відображає лише ставлення до труднощів, не є необхідним супроводом невизначеності [35, с. 123; 95, с. 251; 96, с. 61].

Психологічний зміст невизначеності обмежується психічною сферою, характеризує підстави та можливості пізнавальних процесів, що забезпечують

інтерпретацію умов, оцінку повноти, достовірності, релевантності та значення інформації, а також прогнозу їх змін. Невизначеність – інтегральна характеристика ставлення поліцейського до середовища, що фіксує неможливість узагальненої оцінки умов наявними ресурсами або оцінки власних ресурсів. Практично ніколи немає всієї необхідної інформації для однозначного визначення ситуації, але ступінь і зміст невизначеності можуть бути різними. Невідомими можуть бути параметри об'єкта, способи дій та результат, які стани взагалі він може приймати, які його зв'язки з іншими об'єктами, невідомі змінні та критерії їх оцінки [80, с. 409; 86, с. 801; 97, с. 811-812].

Поліцейський виявляється у ситуації високого ступеня невизначеності, коли немає варіантів прийнятної інтерпретації умов, відсутні й варіанти дій. Він може знати, які стани об'єкта та способи їх змін можливі, але невідомо, який із можливих станів характерний для цього моменту, який із відомих способів є найкращим. За характером (ступенем) невизначеності всі ситуації невизначеності можна поділити на два класи. Ситуації, в яких поліцейський не має варіантів інтерпретації (і оцінки), потрібно знайти хоча б один варіант прийнятного розуміння об'єкта – це проблемні ситуації. Ситуації, в яких поліцейський має у своєму розпорядженні кілька варіантів інтерпретації, невідомі лише їх переваги та обмеження, – це ситуації ПР. Зазначимо, що проблемна ситуація може на певному етапі включати прийняття рішення, а в ситуації ПР може знадобитися глибший аналіз та вирішення проблеми [98, с. 518; 99, с. 487; 100, с. 424-426].

Надалі важливим у вирішенні досліджуваної проблеми є поняття конструкту «толерантність до невизначеності». Цей конструкт пов'язаний не лише з ситуаціями ПР, але й з більш загальними проблемами індивідуально-особистісного регулювання рішень та дій в умовах невизначеності, з властивими особистості способами вирішення ситуацій невизначеності, прагненням до них або їх уникнення. У психологічних методиках, у тому числі опитувальниках, шкал толерантності-інтолерантності до невизначеності фіксуються і вимірюються відмінності поліцейських у виявленому ними або диспозиційному відношенні до невизначеності, сприйнятті та прийнятті (або неприйнятті) умов невизначеності

[64, с. 73-74; 101, с. 12; 102, с. 18; 103, с. 660; 104, с. 4-8]. Ситуація вибору визначається через характеристику невизначеності, тому саме толерантність виявляється ключовим поняттям у проблематиці індивідуально-особистісного регулювання прийняття рішень, або виборів особистості поліцейського [105, с. 741-750; 106, с. 79-83].

Конструкт толерантності до невизначеності однією з перших запровадила Е. Френкель-Брунsvік у своїх статтях 1948 та 1949 рр., у яких визначала толерантність до невизначеності одразу у двох аспектах – толерантність у сфері пізнання та в особистісній сфері [107, с. 30-33]. Вона ж раніше запровадила і конструкт інтолерантності до невизначеності. Е. Френкель-Брунsvік довела, що толерантність до невизначеності позначається як на емоційній, так і когнітивній сфері особистості. Толерантність до невизначеності характеризує когнітивний стиль, систему переконань, установки, міжособистісне та соціальне функціонування, поведінку у ситуаціях вирішення проблем, а також поширюється на модальні відчуття, зокрема на сприйняття [102, с. 18-19].

Згідно з Е. Френкель-Брунsvік, коли особистість інтолерантна до невизначеності, невизначені ситуації стають джерелом тривоги та конфлікту [102, с. 47]. Ймовірна стратегія подолання полягає в ригідній прихильності до упереджених переконань та міркувань. При зіткненні з фактами, які протилежні цим переконанням, для уникнення тривоги та конфлікту поліцейський або не сприймає («не бачить») ці факти, або генерує нові, що відповідають його ригідній установці.

Г. Олпорт вперше проаналізував особливості особистості у ракурсі континууму «толерантність – інтолерантність». Він виділив певні параметри, що характеризують толерантну та інтолерантну особи. Наприклад, для толерантної особистості характерні відповідальність, внутрішній локус контролю, вона меншою мірою схильна до порядку, здатності до емпатії, почуття гумору тощо. Інтолерантність до невизначеності виступила властивістю авторитарної особистості, вивченню якої присвячено роботи багатьох вчених: Л. Гуменюк, А. Деркач, Ф. Зімбардо, В. Кіт, У. Косар, О. Матеюк, С. Мілгрем, Л. Наугольник,

С. Райхер, С. Хаслам, М. Хворост, А. Щербина та ін. [64; 92; 103-112; 114-115]. Стосовно толерантності, як системи позитивних установок, а також системи особистісних та групових цінностей, наукові дослідження проводилися передусім стосовно соціальної та етнічної толерантності. Наприклад, Е. Дюркгейм і Д. Фостер вважають толерантність до невизначеності узагальненою особистісною рисою, наводячи свідчення на користь того, що її прояви пов'язані з певним ситуативним змістом [105, с. 746].

Толерантність, як психологічна стійкість, включає широкий діапазон понять – від нервово-психічної до соціально-психологічної стійкості. Чим краще поліцейський протистоїть різним зовнішнім впливам, які можуть вивести його зі стану нервово-психічної рівноваги, і чим швидше він повертається до рівноваги після такого впливу, тим вища його нервово-психічна стійкість. Також до поняття толерантності, як психологічної стійкості, відноситься стійкість до стресу, невизначеності, конфліктів, агресивної поведінки, порушення норм тощо.

Підпорядкування і дисциплінованість

Оскільки діяльність НПУ ґрунтується на ієрархізованості структур, важливим чинником при ПР є інституціональні обмеження та підпорядкування наказам керівництва. Колективні форми роботи включають такі механізми соціального впливу, як конформізм, дисциплінованість і підпорядкування авторитету [109, с. 60; 112, с. 25; 117, с. 318].

Дослідженню соціального впливу та влади на прийняття рішень присвячені роботи зарубіжних і вітчизняних вчених: М. Ануфрієв, Л. Гуменюк, Ф. Зімбардо, М. Ляйппе, Д. Кобзін, С. Московічі, М. Слюсаревський, М. Співак, І. Сулятицький, В. Татенко, В. Франкл, Р. Чалдіні, В. Шамаров та ін. [92; 110-112; 117-123]. У цих дослідженнях йдеться переважно про виконання особистістю вимог особи з більш високим статусом, наділених певною владою. Дослідники соціального впливу вказують, що слід розділяти агента впливу тієї особистості, яка надає певний вплив і об'єкта (реципієнта) впливу тієї особистості, яка є «мішенню» впливу. Також слід розділяти поняття «впливу» та «влади», які часто взаємопов'язані, однак не є тотожними [57, с. 7; 70, с. 77; 124, с. 236].

Враховуючи специфічність цього дослідження, однією з форм управління у системі НПУ є керівництво, засноване «на законі» (традиційне керівництво). Поліцейський, що підпорядковується такому керівництву, приймає його та згоден з тим, що начальник має право ухвалювати рішення, віддавати накази, розпорядження, командувати підлеглими. Традиційне керівництво ґрунтується на ієрархічній структурі підрозділу, при якій поліцейські знаходяться на різних ступенях підпорядкування [122, с. 112; 125, с. 27].

Окрім цих правил і системи підпорядкування, існують ще дві колективні евристики: «послуга за послугу» та «почуття обов'язку» [126, с. 199; 127, с. 11]. Якщо поліцейський авторитарний, то, швидше за все, він використовуватиме «евристику доступності» [114, с. 41]. Почуття обов'язку та підпорядкування керівництву є провідними евристичними елементами сучасного поліцейського. Службова дисципліна поліцейських полягає, у неухильному дотриманні встановлених нормативно-правовими актами, Присягою, наказами Міністра внутрішніх справ, прямого керівництва (командирів) порядку та правил виконання покладених на них обов'язків та здійснення наданих їм повноважень [129, с. 84, 115; 129-131].

Інші вчені детермінують службову дисципліну, як встановлену в державних органах для окремої категорії (державних службовців) дисципліну праці, яка полягає в дотриманні загальних і спеціальних обов'язків, прав, а також заборон і обмежень, встановлених Конституцією і законодавством України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств і відомств, контрактами, наказами керівників, що видаються у межах їх повноважень. Кожний поліцейський є державним службовцем, а своїм правовим станом він суттєво відрізняється від службовців інших установ та організацій. Ця відмінність визначає особливості дисципліни та дисциплінарну відповідальність, а особливості правового стану є наслідком специфіки трудової діяльності, яка зосереджена на охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю, що неможливо без суворої дисципліни, системи підкорення, виконання наказів [132, с. 198-202]. Як зазначав Д. Кобзін, специфіка полягає у тому, що поліцейський є носієм державно-владних повноважень, володіє правом пред'являти громадянам вимоги, обов'язкові для виконання; має

повноваження застосовувати заходи державного примусу; поліцейські та їх сім'ї користуються певними пільгами; професійна діяльність вимагає від них дотримання дисципліни не тільки в умовах служби, але й поза нею [119, с. 238; 130; 133, с. 10].

Від рівня дотримання дисципліни та законності безпосередньо залежить якість функціонування системи НПУ щодо захисту, охорони й забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин, надійність, сталість й ефективність безпеки діяльності поліцейських [132, с. 198]. Поняття «дисципліна» вельми широке за змістом і велике за обсягом. Будь-який порядок у суспільстві чи будь-якому підприємстві, в установі, організації забезпечується за її допомогою.

Ризик і небезпека

Дослідженню впливу ризику і небезпеки на прийняття рішень присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених: А. Альгін, В. Андросюк, А. Буданов, Д. Еванс, Л. Казміренко, Д. Канеман, А. Карпов, Ю. Козелецький, В. Крошко, Р. Кетлінський, Н. Матюхіна, В. Медведєв, В. Откидач, В. Петровський, Т. Ріктор, А. Тверські, В. Чупров, Г. Юхновець та ін..

Зважаючи на багаторівневий характер поняття «ризик», логічно припустити, що в процесі професійної діяльності поліцейські стикаються з різними за характером, змістом, силою та наслідками впливу небезпечних умов, об'єктами, предметами, факторами. Тому поняття небезпеки та ризику у професійній діяльності поліцейських слід визначати як сукупність різних за змістом, характером, силою та наслідками впливу умов, предметів, чинників й процесів, які загрожують безпеці діяльності поліцейських та здатні заподіяти шкоду життю, честі, гідності та недоторканості останніх у процесі виконання ними посадово-функціональних обов'язків. Виходячи з такого трактування ризику в сфері професійної діяльності поліцейських, є сенс визначити такі види небезпеки: потенційна (будь-який контакт з негативними ситуаціями), уявна (хибна або перебільшена оцінка негативності ситуації), провокована (проявлення негативних якостей поліцейського – гонор, агресія тощо), реальна (негативна динаміка службової ситуації з загрозою для поліцейського) [94, с. 11; 128, с. 1172-1173; 134, с. 28-30; 135, с. 110-112].

Поміж умов діяльності поліцейських особливе місце займає професійний ризик. Ризик, як фізичний, так і психічний, є складовою професійної діяльності поліцейських, і спеціальна робота щодо забезпечення їх особистої безпеки, тобто цілеспрямованого зменшення такого ризику до реально можливої межі, є надзвичайно актуальною [94; 128; 134-136].

Професійний ризик, якому піддаються поліцейські в процесі виконання своїх правових функцій, є невід'ємною складовою їх професійної діяльності. Н. Матюхіна наголошує, що проблема безпеки НПУ тісно поєднана з проблемою професійного ризику. Ситуація небезпеки завжди містить у собі той або інший ризик для особистості. Відповідно існує безпосередній зв'язок між мінімізацією цього ризику і забезпеченням особистої безпеки поліцейського [125, с. 55]. Важливість забезпечення життєдіяльності поліцейського шляхом зменшення професійного ризику обґрунтована в роботі В. Крошко [134, с. 112-118].

Поняття ризику в науковій літературі визначається по-різному. Ось найсуттєвіші точки зору вчених з цього питання. 1) Ризик – імовірність того чи іншого випадку, коли особистість може зазнати негативного впливу чинників природного чи техногенного походження, що призведе до втрати життя чи здоров'я окремої людини або групи людей. Це оцінка небезпеки, усвідомлена можливість її існування. Ризик характеризує ймовірність виникнення небезпеки від будь-якого фактора [135, с. 10]. 2) Ризик – це система дій щодо цілепокладання та цілездійснення з наявністю прогнозованих оцінок стосовно ймовірності досягнення поставлених завдань [137, с. 34]. 3) Ризик – це соціально-професійна умова діяльності багатьох категорій поліцейських [85, с. 53-55]. 4) Ризик – це і міра, і дія, і ситуація вибору [138, с. 54].

Ризик, як міра очікуваного неблагополуччя при неуспіху у діяльності, визначається поєднанням вірогідності та неуспіху, а також ступенем несприятливих наслідків у цьому випадку. Ризик може супроводжувати дію, яка в тому або іншому відношенні загрожує поліцейському втратою (травмою, збитками тощо). Виходячи зі співвідношення очікуваного виграшу та очікуваного програшу при реалізації відповідної дії виділяють виправданий та невиправданий ризик. Ризик є ситуацією

вибору між двома можливими альтернативами: менш привабливими, але більш надійними, і більш привабливим, однак менш надійним (результат якого є проблематичним і пов'язаний з можливими несприятливими наслідками) [138, с. 53-58].

Раніше вважалося, що колективні рішення завжди володіють меншою ризикованістю, ніж індивідуальні. Відкриття ефекту «зрушення до ризику» було досить несподіваним для дослідників, оскільки цей феномен суперечив сформованим уявленням про те, що колективні рішення, на відміну від індивідуальних, повинні бути більш точними, виваженими, раціональними і тому менш ризикованими. Однак експерименти показали, що в багатьох випадках група демонструє велику схильність до ризику, ніж кожен з учасників в окремо. А. Карпов (1992) запропонував декілька пояснень цього явища: дифузія відповідальності (загальна відповідальність за кінцевий результат розподіляється між членами групи, і, як наслідок, для кожного з них вона стає меншою, що і спонукає їх приймати більш ризиковані рішення); ризик як позитивна цінність (ризикована поведінка вище оцінюється навколишніми, ніж обережне поводження, яке зазвичай пов'язують з нерішучістю). Н. Матюхіна підкреслює, що нова соціально-економічна, політична та криміногенна ситуація, що склалася у суспільстві, значно ускладнила умови діяльності поліцейських, підвищила ступінь професійного ризику. Це, у свою чергу, ще більш загострило проблему безпеки діяльності НПУ, необхідності розроблення та застосування системи ефективних засобів щодо запобігання втрат [125, с. 23-29].

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Визначено, що акмеологічний підхід у концепції оптимального процесу ПР є найбільш дотичним, через ідею перетворення наявного рівня професіоналізму у вищий за допомогою створення спеціальних умов діяльності. У якості загальних акмеологічних інваріантів ефективності професійної діяльності виступають: ретроспективний аналіз, антиципація та саморегуляція.

2. Відповідно до принципу ситуаціонізму, визначено, що ситуаційні чинники надають поведінці поліцейського не менш сильний вплив, ніж його особистісні особливості, найчастіше навіть переважають їх.

Визначальна роль мотивів професійної діяльності проявляється по-різному для різних типів ситуацій (штатні, проблемні, соціально-напружені, екстремальні), а також залежно від здатності поліцейського будувати прогнози орієнтовно до різних варіантів розвитку ситуації. Визначено, що ситуаціях закритих завдань переважають «мотиваційні тенденції»: домінування, любов до порядку, толерантність до невизначеності, автономія, самопізнання, досягнення.

3. Сукупність вимог та рис, що забезпечують успішне ПР та отримання певного ефекту, визначає якість прийнятого рішення. Основними серед них є: оптимальність, обґрунтованість, цілеспрямованість, кількісна та якісна визначеність рішення, своєчасність, несуперечливість, конкретність, правомірність, гнучкість, об'єктивність, врахування наслідків, повнота оформлення, оригінальність, ефективність.

Основні причини неякісних рішень: значний обсяг рішень, дублювання, трансформація мети рішення, псевдорішення, відсутність узгодженості рішень, встановлення нереальних термінів, недостатнє інформаційне забезпечення, ПР під впливом емоцій, ПР без урахування можливостей ризику і попередження його наслідків, ПР на основі компромісу або для примирення різних точок зору.

4. При ПР враховуються такі чинники: умови діяльності; різноманітність вибору; ступінь невизначеності; професійна небезпека (потенційна, уявна, провокована, реальна); колективні форми соціального впливу (конформізм, підпорядкування керівництву, службова дисциплінованість); здатність змінити сприйняття ситуації через евристики: «підкорюйся авторитетам», «швидкого прийняття рішення», «послуга за послугу», «почуття обов'язку», «евристику доступності» та ефект «зрушення до ризику» (дифузія відповідальності, ризик-позитивна цінність); інституціональні обмеження.

1.3. Чинники прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських

Система НПУ протидіє внутрішнім загрозам воєнного характеру, бореться зі злочинністю та забезпечує захист населення у разі катастроф та інших надзвичайних подій. Враховуючи особливості діяльності поліцейських та умови, в яких вона відбувається, у директивних вказівках та вимогах колегії МВС України, керівництвом Міністерства неодноразово підкреслювалась безумовність пріоритету життя і здоров'я особового складу над будь-якими інтересами чи завданнями оперативно-службової діяльності [125, с. 194]. Особиста безпека визначається наступними факторами: специфікою умов, змісту, мети та форм професійної діяльності; загальною професійною підготовкою поліцейського та наявністю у нього спеціальних знань, умінь та навичок щодо забезпечення особистої безпеки при виконанні професійних завдань. Необхідність вивчення правил безпеки і норм охорони праці в НПУ впливає і зі специфіки службових обов'язків, що відзначені в «Переліку робіт з підвищеною небезпекою», затвердженого Наказом Держнаглядохоронпраці України № 15 від 26.01.2005 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» (чинний: редакція від 25.10.2024, підстава - z1386-24). Поліцейський під час виконання обов'язків може бути об'єктом посягання і водночас зобов'язаний припинити всяке посягання на інші об'єкти, що охороняються, чи які він має захищати, тобто свідомо ризикувати своїм здоров'ям чи навіть життям для усунення небезпеки. Діяльність поліції у більшості випадків пов'язана з небезпекою та стресовими ситуаціями. Своєрідність впливу небезпеки та ризику полягає в їх постійній потенційній присутності. В одних випадках це може передбачатись, а в інших виникає раптово. Поліцейські тільки за певних умов ймовірно прогнозують вчинення опору з боку порушників закону, включаючи застосування вогнепальної зброї. Можливість нападу на них існує протягом усього часу патрулювання, чергування і навіть носіння форми та зброї [80, с. 411; 139, с. 480-482].

У будь-якому випадку поліцейський зобов'язаний не уникати небезпеки та ризику, а умовно кажучи, йти їм назустріч. Виконуючи службові обов'язки, наприклад, з охорони громадського порядку, розшукуючи озброєних злочинців, беручи участь в оперативних заходах по перевірці місць можливого зборища злочинного елемента, перебуваючи в засідці, поліцейський має бути готовим до різних ситуацій, до певного ризику для свого життя. Професійна діяльність поліцейських має небезпечний і ризиковий характер [128, с. 1173-1174; 140, с. 13-14; 141, с. 65-68; 142, с. 79–84].

В. Медведєв зазначає, що вплив потенційної небезпеки та ризику полягає в їх постійній потенціальній присутності та сприяє ранній професійній деформації [143, с. 96]. Таким чином, потенційний ризик, якого зазнають поліцейські під час виконання службових обов'язків, є багатоплановим за змістом, силою, наслідками свого впливу та за іншими характеристиками. Багатоплановими, різнохарактерними за змістом і формою мають бути й заходи щодо забезпечення безпеки професійної діяльності НПУ. Ці заходи повинні мати економічний, правовий, матеріально-технічний, соціальний, психологічний, кадровий, інформаційний та спеціально-технічний характер.

Для обґрунтованого структурування феномену ризику доцільними є постулати ризику, визначені В. Откидач [85, с. 54]. Постулат 1 стверджує, що ризик пов'язаний з оцінками (очікуваннями) й рішеннями та не існує окремо від них. З цього постулату випливає, що ставлення до ризику є суб'єктивним і залежить від соціальних установок. Постулат 2 вказує на те, що ризик відображає рішення, за допомогою якого поєднується час (хоча майбутнє не може бути відомим достатньою мірою). Постулат 3 свідчить про те, що вільної від небезпеки поведінки не існує. Постулат 4 відзначає, що слід розрізняти ризик і його вимірювання. Часто поняття ризик визначається як міра; але проблеми вимірювання – це проблеми конвенційні, Таким чином, виходячи з визначених постулатів, слід зазначити, що ризик має суто суб'єктивну природу.

У роботах А. Альгіна, Ю. Козелецького, В. Петровського, Т. Ріктор (А. Альгін, 1991; В. Петровський, 1992) зазначено, що середовищем прояву ризику виступає

об'єктивно існуюча невизначеність, яка обумовлена непередбаченням дій, спонтанністю явищ, що відбуваються в природі та суспільстві, обмеженістю ресурсів при прийнятті та реалізації рішення, а також недостатністю пізнання людиною навколишньої дійсності [18, с. 199-202; 94, с. 7-8].

Відзначаючи роль мислення у процесі прийняття рішень, слід розглянути також поняття інтелектуального ризику, або ризику інтелекту (Risk Intelligence), що висуває на перший план аспект когнітивних репрезентацій. Водночас це поняття орієнтовано на ідею про те, що «правильні» оцінки ймовірностей подій мають виступати істотним психологічним підґрунтям у вирішенні поліцейським практичних проблем, які можуть виникнути вже на етапі професійної підготовки. Д. Еванс [96 с. 7] у 2012 р. обґрунтував необхідність належним чином контролювати своє мислення і не піддаватися помилкам, або «пасткам розуму» (евристикам, в інтерпретаціях їх походження Д. Канемана, А. Тверські та ін.), як умови досягнення ефективних рішень [144, с. 19-20; 145, с. 288-289].

Підкреслимо, що в системі інтелектуально-особистісного потенціалу поліцейського ризик не виступає самостійним, когнітивним чи особистісним чинником, а входить до когнітивних репрезентацій суб'єктивної невизначеності, у побудові образу ситуації як завдання з ризиком, у функціонально створені (для ситуацій ПР) зв'язки особистісних змінних, серед яких потрібно виділяти вимірювані та глибинні (інтегративні) утворення.

Професійна компетентність

Проблемі формування та вдосконалення вже існуючих навичок професійної компетентності поліцейських у ЗВО та спеціальних програм перепідготовки особового складу останнім часом приділяється особлива увага. Аналіз чинників професійного та особистісного становлення представлено в чисельних дослідженнях (В. Балахтар, Ю. Бойко-Бузиль, О. Бондарчук, Н. Волянюк, Н. Глуханюк, В. Лефтеров, В. Муляр, Б. Невзоров, В. Осьодло, І. Охріменко, Н. Пророк, О. Фонарьов, К. Чарнецкі, О. Чуйко та ін.)

Дослідження класичних концепцій професійного та особистісного становлення представлено у працях Д. Сьюпера (теорія професійної зрілості),

Дж. Холланда (типологічна теорія), Е. Зеєр (моделююче-прогресивний підхід), А. Деркача, О. Кудерміної, М. Хворост (акмеологічна концепція розвитку професіонала), М. Коцун (концепція психофізіологічного забезпечення професійного становлення) та ін.

Зокрема, Ю. Бойко-Бузиль, досліджуючи професійне та особисте становлення керівників системи МВС України, зазначає, що воно відбувається у процесі виконання професійної діяльності, де особистісне становлення визначає індивідуальність і своєрідність цього процесу: «Основу професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України утворюють діяльність і особистість як базові категорії, що знаходять своє відображення в блоці професійного становлення та блоці особистісного становлення. Кожен блок набуває свого вияву в конкретних компонентах: активність, поведінка, праця, спілкування – блок професійного становлення; спрямованість, здібності, характер, рефлексія – блок особистісного становлення, які розкриваються у відповідних критеріях. Професійне та особистісне становлення поліцейських проходить декілька основних етапів – початковий, кваліфікації, компетентності та професіоналізму. Успішним звершенням професійного та особистісного становлення поліцейського є професіоналізм його діяльності та особистості» [146, с. 26].

Більшістю науковців професійна компетентність розуміється як інтегративне утворення особистості, що поєднує в собі сукупність знань, умінь, навичок, досвіду та особистісних якостей, які обумовлюють готовність і здатність особистості реалізовувати професійні функції, вирішувати професійні завдання відповідно до визначених державою освітніх стандартів [147, с. 70; 148, с. 2; 149, с. 67–84; 150, с. 12]. О. Торічний (2012) зазначає, що професійна компетентність – це якісна характеристика ступеня оволодіння поліцейськими професійною діяльністю, що передбачає усвідомлення своїх прагнень до діяльності, уявлень про власну соціальну роль, оцінку особистісних рис та якостей як майбутнього фахівця, співставлення результатів такої оцінки з об'єктивними вимогами до

обраної діяльності, регулювання на цій підставі професійного становлення, зростання, самовдосконалення.

Наголосимо на тому, що формування професійної компетентності поліцейського передбачає актуалізацію та поглиблення комплексу знань, вдосконалення умінь і навичок під час професійного навчання, яке здійснюють поетапно та відповідно до ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» [130]. Компетентного поліцейського характеризує здатність проявляти психологічну стійкість і приймати оптимальні рішення в складних умовах, своєчасно використовувати прийоми психологічної саморегуляції емоційного стану, обирати саме ті прийоми спілкування, які сприятимуть встановленню психологічного контакту з громадянами та товаришами по службі, попереджувати та позитивно розв'язувати конфлікти у процесі вирішення оперативно-службових завдань. Сформувати і розвинути професійну компетентність, засвоїти специфіку рольової поведінки поліцейського, виробити впевнений стиль спілкування у різних ситуаціях професійної діяльності допоможе спеціальний інструментарій, який успішно використовують як у формальній, так і неформальній освіті. Йдеться про запровадження у процес неформальної неперервної освіти офіцерів поліції особистісно орієнтованих тренінгів професійного розвитку, спрямованих на формування та вдосконалення професійної компетентності [147, с. 75].

Уже давно доведено, що «людський фактор» відігравав і буде відіграти вирішальну роль в ефективній реалізації соціальними інститутами своїх функцій. Вплив людського фактору є одним з основних у професійній діяльності поліцейських [151; 152, с. 176–180; 153; 154, с. 14; 155, с. 111]. До складників людського фактора можна віднести: професійні (рівень освіти, професійну кваліфікацію, стаж роботи, організаторські здібності, дисциплінованість, творчу активність) [137, с. 22; 156, с. 188]; духовні (внутрішня культура, правова і екологічна культура, цінності, свобода особистості) [36, с. 4; 157, с. 24; 158]; соціально-психологічні (індивідуально-особистісні характеристики, потребово-мотиваційна сфера особистості, інтелектуально-пізнавальний, емоційно-вольовий компоненти) [42, с. 35; 69, с. 61; 159, с. 12; 160, с. 2; 161, с. 92]; якості колективу,

які пов'язані з організаційною культурою підприємства [162, с. 88; 163, с. 4; 164, с. 119].

Вплив людського фактора на ПР проявляється ще й безпосередньо через дію на соціальні, психологічні фактори. Важливо брати до уваги вплив наступних чинників: інформаційного (необхідно враховувати ризик, який характеризує рівень визначеності, з яким можна прогнозувати результати за наданою інформацією), засобів праці, системного (мета, методи, стимули тощо) [82, с. 49–52; 85, с. 54; 165, с. 88]. Однак підвищення професіоналізму поліцейських неможливе без детального аналізу поняття «професіоналізм». Так, наприклад, В. Венедиктов та М. Іншин під професіоналізмом розуміють сукупність знань, вмінь і навиків, а також ділових, особистісно-психологічних і моральних якостей поліцейського, які дозволяють вміло виконувати службові функції у системі НПУ [118, с. 49].

Судити про наявність компетентності можна за результатами професійної діяльності. Одним із важливих компонентів формування готовності до змін є механізм, який заснований на антиципаційній (прогностичній) діяльності поліцейських. Прогностична компетентність, як психологічний феномен, має універсальне значення для всіх аспектів діяльності поліцейського та є одним із важливих механізмів регуляції й оптимізації поведінки [166, с. 86]. Розрізняють наступні види професійної компетентності: спеціальна компетентність – оволодіння професійною діяльністю на високому рівні, здатність планувати свій подальший професійний розвиток; соціальна компетентність – оволодіння прийнятими в цій професії прийомами професійного спілкування, готовність до співпраці, соціальна відповідальність за результати своєї праці; особистісна компетентність – оволодіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям; індивідуальна компетентність – оволодіння прийомами самореалізації й розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, уміння раціонально організувати свою професійну діяльність [167, с. 151].

Однією із заporук успішного професійного становлення є формування професійно важливих якостей, під якими розуміють складне системне утворення

підпорядкованих складових компонентів індивідуальних психофізіологічних і соціально важливих якостей, які детермінують здатність поліцейського до певної діяльності, ефективність та успішність її опанування, а в подальшому – можливість виконання завдань та функцій професії [166, с. 87].

Успішність професійного становлення, навчання та оволодіння складними елементами професійної діяльності визначають професійні здібності [168, с. 121]. Під професійними здібностями поліцейського розуміють сукупність індивідуально-психологічних властивостей професійної діяльності, що склалися у процесі професійного становлення та діяльності на основі існуючих задатків, загальних і спеціальних здібностей.

Професіоналізм у загальному вигляді – це інтегральна характеристика поліцейського, яка відображає рівень і характер оволодіння професією та означає, що він виконує свою діяльність на рівні високих зразків, що склалися у професії. Він передбачає забезпечення поліцейським високої результативності праці, ефективного здійснення професійної діяльності у взаємодії з іншими колегами, наявність професійно важливих якостей поліцейського. Тому поняття професіоналізму, на думку В. Лапшиної, охоплює три сторони праці: професійну діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала [169, с. 66].

Професіоналізм поліцейського – це складне, багатоаспектне явище, що включає в себе велику кількість елементів, які доповнюють одне одного і в своїй сукупності формують уявлення про особисті та ділові якості поліцейського. Процес формування професіоналізму поліцейських починається ще з добору поліцейських та триває протягом всієї службової кар'єри [170, с. 174].

Без інтелектуальної підготовки неможливо здійснити раціонально-логічний вибір, оскільки це під силу лише високорозвиненій особистості, яка усвідомлює спрямованість своїх дій та їх наслідків, особливо в контексті специфічної діяльності, яку здійснює поліцейський. Вибір неможливий також і без особистісної регуляції, оскільки рішення приймає поліцейський, мотиваційна сфера якого необхідно залучена до психологічного регулювання вибору, у становленні його цілей та смислів. Аналізуючи дослідження про поведінку та особистісні якості, що

є найбільш значимими у поліцейських, ми визначили низку найбільш значущих чинників, що стосуються професійного зростання у процесі підготовки особового складу НПУ:

Раціональність і пильність відіграє важливу роль у контексті стратегічної раціональності особистості при ПР та структурної раціональності побудови центрального апарату МВС України як системна ознака та умова його результативної діяльності (Н. Автономов, Ю. Битяк, Ю. Бойко-Бузиль, Ю. Борисенко, В. Венедіктов, І. Зозуля, Л. Помиткіна) [118; 146; 171-173]. При вивченні впливу професійно важливих якостей поліцейських на стратегії прийняття рішень вчені стверджують, що раціональна стратегія прийняття рішень «пильність» детермінована такими домінантними характеристиками, як емоційна стійкість, самостійність, раціональність, вибірковість уваги та цілеспрямованість [172, с. 338].

Різні аспекти дослідження конструктивного психологічного захисту (раціоналізації) поліцейських, як шлях уникнення та подолання професійної деформації, шляхом розвитку у них раціональних установок і поведінки представлені в роботах вчених (Д. Арієлі, І. Аршава, Я. Андрушко, А. Баратинська, В. Боднар, С. Вихопень, Ж. Вірна, І. Іонова, О. Кудерміна, К. Кутовий, І. Моцонелідзе, А. Мудрик, Ю. Чемодурова). Вчені зазначають, що поліцейські, які застосовують конструктивний психологічний захист (компенсація, заміщення, раціоналізація, заперечення), не мають ознак професійної деформації, а також, що «пильність», впевненість і вимогливість є специфічними провідними особистісними рисами характеру поліцейського [174, с. 8; 175, с. 27].

Раціональність (від лат. Ratio - розум) – у широкому сенсі означає поміркованість, усвідомленість, протилежність ірраціональності, незалежність від емоцій. У контексті дослідження раціональності, що характеризує особистість поліцейського, це явище потребує ґрунтовного розгляду. Будь-який процес оцінки та аналізу, який можна назвати раціональним, має бути об'єктивним, логічним та певною мірою «механічним». Якщо ці мінімальні вимоги не виконуються, тобто якщо поліцейський буде під впливом особистих емоцій, почуттів і культурних

особливостей, установок та упереджень, то аналіз його дій можна буде назвати ірраціональним, у зв'язку з введенням суб'єктивної упередженості.

Як засвідчують досягнення когнітивної науки, жодна особистість ніколи не задовольняється лише цим критерієм. У професійній сфері діяльності, ефективність і успішність поліцейського залежить від його навчання та досвіду, а також можливостей розуму, насамперед, здатності мислити максимально раціонально та корисно, уникати закладених еволюційних процесів ірраціональності та контролювати їх. Дослідження в цій галузі здійснюється в межах одного з напрямків сучасної когнітивної психології – дослідження процесу ПР та когнітивних викривлень (*cognitive biases*). Класичним прикладом таких помилок є так звана фундаментальна помилка атрибуції (*fundamental attribution error*): людині властиво пояснювати невдачі інших їхніми особистими якостями, а успіхи – обставинами («йому пощастило»). Стосовно самого себе відбувається все навпаки [176, с. 220].

Пильність у контексті стратегічної раціональності виступає як провідна риса характеру особистості поліцейського та індивідуальна властивість регуляції ПР, як конструктивне стрес-подолання в складних ситуаціях [172, с. 322]. Пильність визначається через уточнення мети й завдань, які потребують негайного рішення. Поліцейські мають завжди бути на сторожі, захищаючи громадян від небезпеки.

Професійна готовність до дії та інноваційної діяльності, як чинник ПР, досліджувалася в контексті формування особистісного ресурсу в умовах постійних соціальних змін вивчали: Н. Алексеєнко, О. Борисюк, О. Волуйко, О. Волошина, М. Денисовський, Л. Казміренко, С. Калаур, О. Кокун, С. Ларіонов, Я. Пономаренко, В. Сокурєнко, Д. Швець, В. Уваров та ін.

Професійна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей. Така готовність регулює діяльність, забезпечує її ефективність. Однією з важливих якостей поліцейського, умов успішності його як професіонала,

є готовність до діяльності [32, с. 52; 76, с. 95; 84, с. 113; 101, с. 5; 136, с. 158; 165, с. 88; 166, с. 87; 178, с. 4; 179, с. 169; 180, с. 24].

Готовність у процесі адаптації до діяльності може підтримуватися за допомогою: 1) управлінського впливу керівника на підлеглих; 2) застосування методів саморегуляції. Успішність професійної діяльності передбачає, що поліцейський усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі НПУ не лише на професійному, але й на особистісному рівні. Однак включення поліцейського в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності. Готовність до професійної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у поліцейського мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами та засобами досягнення професійних цілей, здатності до рефлексії. Вона є основою активної суспільної і професійної позиції поліцейського, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності. Готовність до нової діяльності є внутрішньою силою, що формує чітку позицію поліцейського. За структурою це складне інтегративне утворення, яке охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички поліцейського. Як один із важливих компонентів професійної готовності, вона є передумовою ефективної діяльності поліцейського, максимальної реалізації його можливостей. Джерела готовності до професійної діяльності сягають проблематики особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти, виховання й самовиховання, професійного самовизначення поліцейського [32; 76; 84; 101; 136; 165-166; 178-180].

Ресурси поліцейського при ПР відіграють вагомую роль, а саме: ресурси стресостійкості, копінг-ресурси (стресоподолання), психологічні, екзистенційні, соціальні. Всі ці ресурси набувають найбільшого зростання в умовах постійних соціальних та професійних змін. Поміж особистісних ресурсів слід відзначити такі особистісні риси та властивості: активна мотивація подолання; ставлення до професійних стресів як до можливості набуття особистого досвіду та особистісного зростання; сила Я-концепції, самоповага, висока самооцінка, відчуття самоцінності,

самодостатність; оптимістична життєва позиція; позитивність, раціональність, аналітичність мислення; емоційно-вольові якості (уміння створювати собі настрій, самоорганізація) [181, с. 18; 182, с. 209; 183, с. 203; 184, с. 130].

Проблема психологічних ресурсів прямо пов'язана з різними аспектами професійної діяльності поліцейського, зокрема процесуальними (задоволеність працею, її психологічна «собівартість») та результативними (ефективність праці) [162, с. 19; 185, с. 14]. Ресурси забезпечують ефективність діяльності, полегшуючи її, а усвідомлення їх наявності надає впевненості в можливості досягнення професійних цілей [181, с. 24; 182, с. 209]. Ресурси особистісної стресостійкості (життєстійкості) ґрунтуються на здатності до саморегуляції та саморозвитку. У сукупності психологічні ресурси складають певний запас, резерв, який дозволяє особистості активно виконувати усі функції, бути суб'єктом власного життя, тобто забезпечують психологічний потенціал. Для поліцейських важливо знати свої ресурси та вміти їх оновлювати. Ресурсний стан – мотиваційний стан-переживання: здатність поліцейського знайти психологічну опору у самому собі, тобто у певних власних життєвих переконаннях, стан, при якому поліцейський відчуває, що володіє власними ресурсами; стан, у якому в нього найбільше свободи та максимальна кількість виборів [183, с. 207; 186, с. 1070; 187, с. 325; 188, с. 526].

Явище *конформізму* розглядається в контексті підпорядкування системі НПУ та пов'язане з соціально-когнітивними стратегіями (М. Ануфрієв, С. Аш, Р. Ботгер, Т. Веретенко, В. Вольф, Л. Гуменюк, О. Землянська, Ф. Зімбардо, М. Ляйппе, Л. Скітка, І. Сулятицький, Ф. Тетлок, Л. Чепіга, В. Шамаров, Д. Штриголь, Б. Щур та ін.).

Одні й ті ж самі особистості приймають різні рішення, залежно від того, чи діють вони самотійно або в групі. Ці явища в конструкті системи конформізму отримали назву «феномени колективних рішень». Визначають такі феномени колективних рішень: групове мислення; ефект поляризації; ефект «соціальної фасилітації»; феномен «вчиненого дисонансу»; ефекти обсягу і складу; ефект «асиметрії якості рішень»; феномен ідіосинкразичного кредиту лідера; феномен

помилкової свідомості; феномен віртуального вирішувача тощо [109, с. 66; 110, с. 48; 117, с. 320; 189, с. 1118; 194, с. 70; 195, с. 51].

Групове мислення обумовлює ненавмисне придушення критичного мислення внаслідок засвоєння індивідом групових норм. Чим більшою мірою згуртована група, тим сильніше бажання у кожного з її членів уникнути розколу, що змушує схилитися до того, що пропозиції, підтримані лідером або більшістю членів групи, є правильними [191, с. 48; 192, с. 1617]. Досліджуючи причини групового мислення, англійський дослідник Д. Ірвінг виділив вісім причин групового мислення: ілюзія невразливості, хибна раціональність, групова мораль, стереотипи, тиск, самоцензура, одностайність, придверність або воротарі-захисники (gatekeeper) [190, с. 252-254].

Прояв особистістю конформізму також виявляється пов'язаним із соціально-когнітивними стратегіями [92, с. 201; 193, с. 350; 196, с. 322]. Ф. Зімбардо, підводячи підсумки Стенфордського тюремного експерименту [92, с. 77] вказує, що його головний урок полягає у твердженні, що ситуація має важливе значення у системі підпорядкування. У процесі соціального та професійного навчання особистість набуває здібності до самоконтролю і саморегуляції, що дозволяє їй не завдавати шкоди оточуючим, але механізми цих здібностей досить гнучкі і порівняно легко можуть змінюватися особистістю [92, с. 467-468].

У контексті нашого дослідження ми наголошуємо увагу на раціональному, свідомому конформізмі, коли вибір способу поведінки формується особистістю абсолютно свідомо, згідно з логікою, для отримання соціальних преференцій, а колективний характер рішень розглядається як характеристика зміцнення системи і дотримання вимог системи НПУ в контексті згуртованості колективу та конструктивного підпорядкування.

Лідерство, як соціально-психологічний феномен, вивчалось: у контексті особистісного становлення (Бойко-Бузиль, 2019); як фактор ефективного керівництва підрозділами Національної гвардії України (Товма, 2022); у контексті професійно-особистісного потенціалу керівника МВС України та як психологічний ресурс особистості в умовах сучасних викликів (Kolesnichenko, Lationov, 2020); як

елемент психологічної ефективності розвитку управлінських здібностей керівників ОВС (Барко, Лапчук, 2016); у контексті психолого-педагогічних аспектів діяльності військового керівника (В. Осьодло, С. Поздишев, М. Хворост, В. Невмержицький, А. Вітченко, Л. Карпова-Чемерис, Г. Гапоненко) [108; 121]; у контексті психологічної ознаки професіоналізму (В. Татенко) [197]; у контексті сучасного підходу до розвитку лідерства в органах публічної влади та психології управлінської діяльності лідера (О. Бойко, А. Видай, О. Маковський, Т. Підлісна, О. Романовський, О. Пономарьов, Т. Гура, А. Книш, О. Колосович, В. Бондаренко, О. Хміляр ті ін.).

Лідерство залишається ключовим компонентом забезпечення професійної діяльності як окремих поліцейських різних категорій, так і органів правового управління, військових частин (підрозділів) під час виконання завдань за призначенням, не дивлячись на різноманіття визначень та методів реалізації. У зв'язку з героїчним протистоянням України російській агресії, сучасними тенденціями суспільства до розвитку, питання лідерства наразі є особливо актуальним.

А. Менегетті (2009) стверджує, що лідером є особистість, яка володіє неординарним, вродженим потенціалом, що проявляється як талант творця й координатора; глибокими знаннями та професіоналізмом у галузях, найбільш затребуваних соціальною групою або суспільством загалом; безсумнівною перевагою результатів, отриманих у певному виді діяльності. Поряд із такими якостями лідера, як впевненість, інноваційність, відповідальність, відкритість, чесність, терплячість, уважність, рішучість, наполегливість, комунікабельність, патріотичність, невгамовність, організованість, відданість обраній справі, вимогливість, хоробрість, поліцейський, зможе розвинути ще цілу низку якостей, що дадуть змогу йому ухвалювати ефективні рішення, налагоджувати соціальні контакти, бути зрозумілим та утримувати лідерську позицію [6, с. 500; 7, с. 410; 77, с. 48; 106, с. 80; 111, с. 73; 115, с. 108; 116, с. 141; 198, с. 12; 199, с. 66; 262, с. 19].

Лабільність та гнучке реагування, як важливий чинник успішності професійної діяльності та спеціальні набуті здібності як індивідуально-

психологічні характеристики поліцейських, вивчали Л. Гуменюк, І. Сулятицький [151], у контексті специфічних психологічних особливостей особистості – В. Васильєв, А. Дулов, В. Коновалова, А. Ратінов, А. Столяренко та ін.; як компонент професійної діяльності та самовизначення (Клімов, 1996; Леонтьєв, 1975); як основні складові емоційного інтелекту та значущі детермінанти, які впливають на його розвиток в концепції емоційної компетентності (О. Власова, Д. Гоулман, С. Дерев'янка, Д. Карузо, Д. Люсін, Дж. Майєр, Г. Орме, К. Саарні, П. Саловей та ін.).

Лабільність та гнучке реагування, що притаманні поліцейському, проявляються у швидкому, гнучкому та в широкому діапазоні емоційного реагування на різноманітні стимули. У системі когнітивного соціального навчання, для оптимального сприймання реальності необхідна гнучкість. У ній є місце для пошуку, творчості й відновлення. Згідно з теорією особистісних конструктів Дж. Келлі, особистість у будь-якому віці може реконструювати сприймання реальності, завдяки чому можна вирішити будь-які проблеми (Kelly, 1955). За Г. Оллпортом, гнучкість реагування виступає як динамічна риса особистості, яка визначає його унікальний спосіб адаптації до середовища (Allport, 1937). Загалом вчені узгоджуються у думці, що гнучкість характеризує особистість, як адаптовану, здатну до успішного пристосування до соціально-професійних викликів [65, с. 91; 69, с. 30; 151, с. 16; 200, с. 201; 201, с. 19].

Непідкупність, чесність та справедливість – у контексті низки особистих вимог, які висуваються до професійної діяльності та професіоналізму, правосвідомості і моралі представників НПУ досліджували: М. Ануфрієв, О. Бандурка, В. Венедиктов, Р. Калюжний, Я. Кондратьєв, О. Коренєв, Ю. Кравченко, В. Лапшина, Н. Матюхіна, О. Музичук, В. Плішкін, В. Соколов, Т. Юрченко-Шеховцова, Д. Швець та ін. [118; 125; 169; 202-205].

За В. Лапшиною, такі характеристики як непідкупність, чесність, справедливість, входять до обов'язкових критеріїв професійної етики в системі НПУ, усвідомлення системи моральних цінностей, менталітету цієї професії, глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності

перед державою, розумне та гуманне використання прав, які надані законом поліцейському. Також до професійно-важливих рис та якостей у цьому контексті входить: дисциплінованість, витримка, рішучість, самовладання, принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість у ПР, комунікативні якості й ін. [169, с. 112]. Ці всі характеристики, так чи інакше розглянуті в попередніх підрозділах цієї дисертації (1.1, 1.2), будуть прийняті до уваги на емпіричному етапі дослідження формування здатностей до прийняття рішень у поліцейських на різних етапах професійної підготовки.

Ригідність, як властивість особистості, вивчалася в контексті попередження професійної деформації та вигорання поліцейського в умовах стресових ситуацій під час здійснення службових повноважень та розвитку ригідності професійних установок з віком (Л. Захаренко, І. Клименко, В. Криволапчук, О. Кудерміна, С. Кушнар'юв, Д. Мацібора, В. Медведєв, А. Мудрик, А. Нежута, Т. Прокопюк, В. Словінський, О. Ярещенко, І. Хоржевська, Ю. Чемодурова та ін.); у контексті вивчення стресу та стресостійкості як загальної характеристики в соціальному середовищі, так і в діяльності поліцейських (Г. Айзенк, Г. Ауберт, Е. Еріксон, У. Ешбі, Н. Бардин, Ю. Жидецький, Л. Казміренко, В. Кіт, Я. Когут, С. Мадді, Л. Наугольник, Н. Пряхіна, З. Романець, Т. Томан, Д. Узнадзе, С. Хобфол, В. Ясінський та ін.).

У рамках цієї дисертації ми розглядаємо фактор «ригідність», як ознаку емоційної стійкості та витривалості, що характеризує поліцейського. У контексті індивідуальної відмінності в реагуванні на стрес та «емоційної ригідності», Л. Наугольник та В. Кіт у своїх дослідженнях індивідуальних відмінностей в реагуванні на стрес з'ясували, що серед досліджуваних осіб більшість проявляє такі особистісні риси. як високий самоконтроль та емоційна стійкість (було отримано найвищі показники). Представникам НПУ, виходячи з результатів досліджень вчених, властиві: сила, емоційна стійкість, витриманість, врівноваженість. Вони об'єктивно оцінюють обстановку, високо працездатні, реалістично налаштовані, емоційно зрілі, мають постійні інтереси, спокійні, керують ситуацією, уникають

труднощів, при цьому може мати місце емоційна ригідність і нечутливість [115, с. 108-109].

Емоційна ригідність – це стійкість емоції, яка виявляється в тому, що виникаючи вперше на якусь подію чи ситуацію, ця емоція продовжує виявлятися. Емоційно ригідні особистості відрізняються «в'язкістю» емоцій, їх стабільністю [194, с. 69].

Особистісні чинники, що пов'язані з індивідуальним сприйняттям проблеми, проявляються на всіх ключових етапах ПР: при оцінці ймовірностей випадкових подій, оцінці альтернатив, загальній оцінці ефективності прийнятого рішення. З імовірнісними оцінками подій пов'язані наступні психологічні ефекти (деякі з них згадані вище): ефект репрезентативності; ефект доступності; ілюзія контролю; явище «валентності»; феномен складних подій [42, с. 19]. Суб'єктивна складова широко проявляється також при оцінці альтернатив. З нею пов'язані такі феномени психології ПР: якірний ефект; ефект сприйняття ризику; інерційний ефект; ефект реактивного опору [126, с. 199].

При психологічному аналізі ПР важливою також є ідея динамічної ієрархізації процесів регуляції вибору. Вченими запропоновано типологізацію психологічного регулювання ПР щодо процесу, що виходить на вершинні (провідні) рівні регулювання [44, с. 10; 97, с. 811]. У такому випадку рішення можна класифікувати як інтелектуальні, емоційні, волонтаристські тощо. Істотними при цьому стали такі припущення: 1) будь-який із психологічних процесів може виявитися провідним; 2) зміст ситуації не визначає психологічного регулювання процесу. Такими виступають процеси цілепокладання та розгортання новоутворень, що характеризують продуктивність ПР. Для розуміння рішення, як акту вибору, виявляються найважливішими три аспекти: 1) урахування когнітивних та особистісних характеристик (компонентів, складових) у підготовці та здійсненні вибору; 2) необхідність припущення про докладання поліцейським інтелектуально-особистісних зусиль, що відображаються новоутвореннями (як психологічним надбанням поліцейського в актуалгенезі його рішень); 3) ієрархізації «тут і зараз» тих парціальних систем психологічного регулювання, динамічних регулятивних

систем, у яких представлено динамічне структурування всіх опосередкованих виборчих процесів, як когнітивних так і особистісних. Вчені включають припущення про множину (мультиплікативну) регуляції ПР зі сторони різних процесів, що входять до ДРС [2, с. 266; 206, с. 301-304].

У професійній діяльності здійснює вибір особистість, що передбачає і осмислює можливості своїх дій у різних ситуаціях. Мотив може усвідомлюватися суб'єктом діяльності згідно з його мотиваційною ієрархією [159, с. 19; 160, с. 10]. При цьому, саме рівень самосвідомості виступає провідним по відношенню до інших рівнів особистісної регуляції. Інтелектуально-особистісний потенціал актуалізується поліцейським як актуалгенез особистісно-мотиваційних та інтелектуальних компонентів. Він формується в діяльності та визначає систему регуляції продуктивних рішень у конкретній ситуації.

Запорукою вирішення службових завдань на логічному рівні є мислення. Роль мислення при ПР висвітлено в працях вітчизняних і зарубіжних психологів: М. Вертгеймер, Л. Виготський, Ж. Піаже, С. Рубінштейн, Д. Уотсон, З. Фройд та ін.. [40; 61; 70; 72; 207-209]. Зазначається, що ПР особистістю включає як когнітивні складові, так і особистісні аспекти регуляції виборів. При цьому індивідуально-особистісні властивості опосередковують регуляцію рішень і дій саме в ситуаціях закритих завдань (decision making), що відрізняються від ситуацій вирішення проблем (problem solving) невизначеністю критеріїв виборів.

Ідея єдності інтелекту та афекту у психології сформульована Л. Виготським [40, с. 49]. У теорії ПР вона згодом була розвинена в ідею функціонування єдиного інтелектуально-особистісного потенціалу людини. Звертаючись до інтелектуальної складової ПР, необхідно розглянути також феномен інтуїції, який присутній у всіх формах прийняття рішень, але не досліджений донині в повному обсязі. Вважаємо важливим розглянути інтуїцію як психоевристичний феномен, щоб зрозуміти схематичність ПР у ситуації невизначеності. Це пов'язано з тим, що діяльність в особливих умовах передбачає суворий регламент виконання своїх прав і обов'язків. Оскільки прийняття рішення включає насамперед регуляцію вибору, а також процес формування цього вибору під впливом різних чинників, складним

завданням для поліцейського є ситуації, коли немає інструкції або наказу щодо виконання завдання чи ПР, тобто існує ситуація невизначеності. Саме в таких ситуаціях поліцейський може проявити свою індивідуальну здатність до прийняття рішень. У таких ситуаціях проявляються індивідуальні евристичні схеми особистості, і від цього залежить успішність виконання завдань.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. При аналізі будь-якої колективної діяльності важливими складовими в процесі прийняття рішень є такі характеристики: здатність уникати ірраціональних установок; вміння контролювати та відстежувати в процесі прийняття рішень когнітивні викривлення та ефекти групового мислення; вміння критично оцінювати альтернативи; здатність усвідомлювати той факт, що пропозиції, підтримані лідером чи більшістю, не завжди є правильними; вміння структурувати ризик через оцінку/очікування та рішення суб'єкта; враховувати досвід дій у схожих ситуаціях при прогнозуванні наслідків.

2. Серед специфічних чинників службової діяльності поліцейських особливе місце займає професійний ризик. Ризик, як фізичний, так і психологічний, опосередковує ПР, є об'єктивною складовою професійної поліцейських, тому спеціальна робота щодо забезпечення їх особистої безпеки є надзвичайно актуальною. Існує низка факторів, які відіграють ключову роль при формуванні здатності до прийняття рішень у поліцейських: ризик невірних рішень (ризик невдач); ціннісні критерії і критерії розумності; раціоналізація вчинків; обґрунтування ризиків, прогноз наслідків; слідування юридичним, соціальним і моральним нормам. Адекватна самооцінка власних фізичних, інтелектуальних і особистісних ресурсів сприяє оптимальному зіставленню образу невизначеної ситуації та доцільності ризику при вирішенні службових завдань.

3. Успішність професійного становлення, навчання і оволодіння складними елементами професійної діяльності визначають професійні здібності, досвідченість та набуті компетентності. Судити про наявність компетентності можна за результатами професійної діяльності. Психологічні моделі регуляції вибору

враховують різні параметри, поміж них найбільш значущими є такі: стратегії вирішення завдань; аналіз когнітивних складових; особистісні аспекти регуляції виборів; характерологічні риси; прогностика завдань через домінування, схильність до порядку; автономія та самопізнання, які потребують актуалізації всього особистісного потенціалу поліцейського.

4. Визначено особистісні якості, що є найбільш значимими у поліцейських: стратегічна раціональність і пильність, професійна готовність до дії та інноваційної діяльності; свідомий конформізм, лідерство, лабільність, гнучке реагування, непідкупність, чесність та справедливість. У контексті вимог, які висуваються до професіоналізму, правосвідомості та моралі поліцейських, важлива роль належить емоційній стійкості та витривалості.

Висновки до розділу 1

Здійснений аналіз теорій прийняття рішень надав нам можливість виокремити основні концептуальні положення щодо стану вивчення цього феномену в сучасній науці, а також екстраполювати їх на наше дисертаційне дослідження, враховуючи його прикладний характер.

1. У рамках теорії прийняття рішень у якості найбільш досліджених визначено постулати послідовності та максимізації рішень. Визначено, що постулат повної послідовності, що передбачає транзитивність уподобань, може бути застосований лише у деяких випадках. Часто раціональна модифікація уподобань або застосування досить прийнятних стратегій призводить до непослідовної поведінки, яка тим не менш не є ірраціональною. Вагомий вплив на особистість-поліцейського, який ПР має концепція обмеженої раціональності. Для прийняття ефективних рішень необхідно зосередити увагу на структурно-цілісних утвореннях: функції планування, регулювання, стимулювання, прогнозування, декодування і прийняття рішень в умовах ліміту часу. Основними чинниками, що детермінують процес і результат прийняття рішення, є: раціональність, швидкість реакції, когнітивні патерни, евристики прив'язки і пристосування, ефект

доступності, ефективність навчання та досвіду, вимушеність рішень (через покарання чи заохочення).

2. Встановлено, що у процесі прийняття рішень важливо враховувати здатність визначати складні взаємовпливи між внутрішніми та зовнішніми чинниками. У концепції саморегуляції окреслено основні аспекти, що впливають на процес ПР: принцип системності та принцип розвитку. Визначено, що до структури особистісного симптомокомплексу саморегуляції включають самоконтроль, самооцінку та інтелект. Обґрунтовано, що в рамках акмеологічного підходу для оптимального ПР у процесі професійної діяльності впливає здатність до ретроспективного аналізу, антиципації та саморегуляції.

3. Відповідно до принципу ситуаціонізму визначено, що ситуаційні чинники надають поведінці поліцейського не менш сильний вплив, ніж його особистісні особливості, найчастіше навіть переважають їх. У ситуаціях закритих завдань переважають «мотиваційні тенденції»: домінування, любов до порядку, толерантність до невизначеності, автономія, самопізнання, досягнення. Представлено основні ознаки ефективних рішень: оптимальність, обґрунтованість, цілеспрямованість, кількісна та якісна визначеність рішення, своєчасність, несуперечливість, конкретність, правомірність, гнучкість, об'єктивність, врахування наслідків, повнота оформлення, оригінальність. Описано основні причини неякісних рішень: значний обсяг рішень, дублювання, трансформація мети рішення, псевдорішення, відсутність узгодженості рішень, встановлення нереальних термінів, недостатнє інформаційне забезпечення, ПР під впливом емоцій, ПР без урахування можливостей ризику і попередження його наслідків, ПР на основі компромісу або для примирення різних точок зору.

4. Обґрунтовано, що у процесі ПР поліцейськими найбільш значущими є такі чинники: умови діяльності; різноманітність вибору; ступінь невизначеності; професійна небезпека (потенційна, уявна, провокована, реальна); колективні форми соціального впливу (конформізм, підпорядкування керівництву, службова дисциплінованість); здатність змінити сприйняття ситуації через евристики: «підкорюйся авторитетам», «швидкого прийняття рішення», «послуга за послугу»,

«почуття обов'язку», «евристика доступності» та ефект «зрушення до ризику» (дифузія відповідальності, ризик-позитивна цінність); інституціональні обмеження.

5. Встановлено, що при аналізі будь-якої колективної діяльності важливими складовими в процесі прийняття рішень є такі характеристики: здатність уникати ірраціональних установок; вміння контролювати та відстежувати в процесі прийняття рішень когнітивні викривлення та ефекти групового мислення; вміння критично оцінювати альтернативи; здатність усвідомлювати той факт, що пропозиції, підтримані лідером чи більшістю, не завжди є правильними; вміти структурувати ризик через оцінку/очікування та рішення суб'єкта; враховувати досвід дій у схожих ситуаціях при прогнозуванні наслідків.

6. Аргументовано, що серед специфічних чинників службової діяльності поліцейських особливе місце займає професійний ризик. Існує низка факторів, які відіграють ключову роль при формуванні здатності до ПР у поліцейських: ризик невірних рішень (ризик невдач); ціннісні критерії і критерії розумності; раціоналізація вчинків; обґрунтування ризиків, прогноз наслідків; слідування юридичним, соціальним і моральним нормам. Адекватна самооцінка власних фізичних, інтелектуальних і особистісних ресурсів сприяє оптимальному зіставленню образу невизначеної ситуації та доцільності ризику при вирішенні службових завдань. Обґрунтовано, що успішність професійного становлення, навчання та оволодіння складними елементами професійної діяльності у поліцейських визначається професійними здібностями, досвідченістю та набутими компетентностями. Судити про наявність компетентності можна за результатами професійної діяльності. Сукупність вимог та рис, що забезпечують успішне ПР та отримання певного ефекту, визначає якість ПР. Основними серед них є: оптимальність, обґрунтованість, цілеспрямованість, кількісна та якісна визначеність рішення, своєчасність, несуперечливість, конкретність, правомірність, об'єктивність, врахування наслідків, повнота оформлення, оригінальність, стратегічна раціональність і пильність, професійна готовність до дії та інноваційної діяльності; свідомий конформізм, лідерство, лабільність та гнучке реагування, невідкупність, чесність та справедливість, емоційна стійкість та витривалість.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У другому розділі представлено методологічні засади дослідження проблеми прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки, проаналізовано основні концептуальні підходи до проведення емпіричного дослідження; визначено методичний інструментарій та охарактеризовано вибірку експериментального дослідження. Метою емпіричного дослідження визначено емпіричне вивчення здатності до прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. Для досягнення поставленої мети було розроблено спеціальну багаторівневу програму, що дозволила виявити основні чинники при прийнятті рішень та визначити специфіку цього складного процесу.

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Опис вибірки та етапів емпіричного дослідження

Процедура дослідження проблеми прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки складалася з чотирьох основних блоків:

1) *Аналітичний.* Визначено наукову проблему, стан її розроблення, окреслено підходи щодо її вирішення, сформульовано робочу гіпотезу. Окреслено змістові етапи професійної підготовки поліцейських, що є сензитивними для формування здатності до прийняття рішень. Теоретичне дослідження предмету, планування складових, змісту і методів ПР у поліцейських на різних етапах діяльності.

2) *Констатувальний.* Проведено емпіричне дослідження особистісних характеристик поліцейських та особливостей їхньої діяльності в залежності від практичного досвіду. Обґрунтовано методи та методики експериментального дослідження. Результати цього етапу дали змогу розкрити існуючі недоліки у структурі ПР на етапі професійної підготовки та професійному відборі.

3) *Формувальний*. Здійснено обґрунтування, розроблення та впровадження системи заходів професійної підготовки поліцейських у навчальний процес, яка спрямована на формування відповідних знань, вмінь, навичок та професійно значущих якостей особистості поліцейського у процесі ПР.

4) *Оціночно-узагальнюючий*. У межах цього блоку здійснювалася апробація та впровадження основних результатів, оцінка ефективності формувальних впливів, визначалися подальші перспективи досліджень.

Емпіричне дослідження формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки було проведено в період з 2021-2024 років. Форма опитування для констатувального та формувального етапів дослідження проводилась офлайн, з використанням паперових бланків і здійснювалася безпосередньо автором дослідження.

Визначимо зміст основних етапів емпіричного дослідження.

На *першому етапі* було досліджено та проаналізовано, за допомогою надійних та валідних психодіагностичних інструментів (MDMQ, РСК Роттера, IAS, Q-Sort) важливі характеристики та якості, що увійшли в *1 групу параметрів*, та безпосередньо впливають на ПР у професійній діяльності поліцейських, а саме: прокрастинація; пильність; уникнення; рівень суб'єктивного локусу контролю; вплив сімейних і виробничих відносин на професійну взаємодію; толерантність до невизначеності; раціональність та ризик.

На *другому етапі* дослідження вивчався вплив досвіду практичної діяльності, шляхом розподілу основної вибірки ($n = 116$) на 2 групи (курсанти, без досвіду практичної діяльності (група А), $n = 59$; поліцейські-патрульні з досвідом практичної діяльності більше 7 років (група Б), $n = 57$), перевірено і визначено статистично значущі відмінності між ними.

На *третьому етапі*, було досліджено та проаналізовано за допомогою кореляційного аналізу першу групу параметрів, таким чином було визначено основні взаємозв'язки в загальній вибірці ($n = 116$) та в розділених групах (А: $n = 59$; Б: $n = 57$).

На *четвертому етапі* для більш детального вивчення феномену прийняття

рішень у поліцейських було створено авторські кейс-методи: «Стрес-демпфер», розроблений з метою визначення адаптивних дій у стресових ситуаціях, кейс-метод «Стрес-сценарій» для визначення індивідуальних сценаріїв стресу та ПР в екстремальних умовах (Masian, 2023), та опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських», спрямований на визначення чинників прийняття рішень у діяльності поліцейських, що враховує специфіку підпорядкування в системі НПУ та можливі перешкоди для професійного зростання. Для оцінки валідності авторських методик було додатково встановлено за допомогою кореляційного аналізу ступінь зв'язку з незалежними зовнішніми критеріями, які визначають успіх/не успіх у професійній діяльності поліцейських для визначення конвергентної і та дискримінантної валідності, та також було перевірено надійність авторських методик за коефіцієнтом внутрішньої узгодженості α -Кронбаха.

На *п'ятому етапі* було визначено додаткові змінні, які ми внесли до *другої групи параметрів*, що дали нам змогу детально та глибоко дослідити специфіку феномену ПР у поліцейській діяльності. В якості змінних кореляційного дослідження виокремлено такі параметри: готовність до дії; відкладання рішення; конформізм; лідерство; лабільність; вразливість до тиску; дисциплінованість; невідкупність; чесність; ригідність; страх наслідків; критичність; справедливість; розбірливість; завищена оцінка своїх можливостей; інституційні обмеження; організованість; соціальна підтримка; знецінювання стресу; позитивний досвід; стан заціпеніння перед загрозою; тактика ізоляції як психологічний захист; мобілізація ресурсів; гнучке реагування; стримування; готовність до змін; конструктивність; переформатування сценарію прийняття рішень; зміцнення системи установок; руйнація системи установок.

На *шостому етапі* дослідження за допомогою факторних навантажень, було визначено, які саме змінні зі створених авторських методів є найбільш вагомими при ПР у поліцейських, та за допомогою факторного аналізу було визначено латентні змінні за цими методиками, що дозволило поглибити уявлення про феномен ПР у поліцейських, і визначити основні джерела формування або застосування вже набутих здатностей до прийняття рішень на різних етапах

професійної підготовки.

Емпірична вибірка дослідження складалась з поліцейських і становила 116 осіб у віці від 19 до 41 років ($M = 24,77$, $SD = 5,20$; 44 жінки і 72 чоловіки) з яких 57 чинні поліцейські – підрозділів патрульної поліції НП України, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі НАВС досвідом роботи від 7 років ($M = 29,74$, $SD = 4,52$) і 59 поліцейські – курсантів 2-3 курсів НАВС, що навчаються за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» ($M = 19,98$, $SD = 0,03$).

На першому етапі обробки даних був проведений порівняльний та первинний аналіз, визначено середні показники та середньоквадратичні відхилення, а також було порівняння результатів у вищевизначених групах А і Б ($n = 59$, $n = 57$), оскільки за первинним аналізом даних було отримано статистичні відмінності. Критерієм розділення вибірки став рівень практичного досвіду у поліцейських; зіставлення показників нормального розподілу з основними показниками відбувалося за допомогою визначення $f(z)$ - функції щільності ймовірності Гауса та $\Phi(z)$ - інтегральної функції розподілу Лапласа (Додаток А); визначено показники φ^* - критерію кутового перетворення Фішера при співставленні двох розділених вибірок (група А|Б) по частоті зустрічі ефекту та рівнями прояву розподілення ознак; проведено кореляційний аналіз за методом Спірмена, для визначення взаємозв'язків між змінними за основними шкалам психодіагностичних методик.

На другому етапі обробки даних було проведено аналіз загальної вибірки поліцейських за авторськими кейс-методами:

- здійснено ранжування даних за величиною відносно інших значень за списком та порядком значення по типу сортування за зменшенням;
- визначено конвергентну та дискримінантну валідність, за допомогою визначення взаємозв'язків з незалежними зовнішніми критеріями, які визначають успіх у професійній діяльності поліцейських або теоретично мають іншу основу;
- визначено надійність методик за коефіцієнтом внутрішньої узгодженості α -Кронбаха для всіх авторських методик;

- проведено кореляційний та факторний аналіз для визначення основних взаємозв'язків і виокремлення латентних факторів та навантажень на кожну змінну.

У ході дослідження були використані як кількісні, так і якісні методи обробки даних. У процесі математичної обробки отриманих даних було використано комп'ютерну програму MS Office Excel 2016, IBM SPSS Statistics 23.0.10 та XLSTAT 24.5.1386.0. У процесі дослідження здійснювалася орієнтація на етичні стандарти психологічного експерименту [64-66].

Опис методів та методик дослідження

Метод теоретичного аналізу психологічної літератури та нормативних документів дав змогу визначити наукову значимість і актуальність дослідження проблеми ПР, теоретично обґрунтувати критерії, показники та складові процесу прийняття рішень на різних етапах підготовки поліцейських.

Емпіричні методи використовувалися з метою емпіричного вивчення процесу ПР у поліцейських на етапі професійної підготовки. Під час дослідження був проведений констатувальний та формувальний експерименти з використанням психодіагностичних методів.

Констатувальний експеримент полягав у отриманні нових даних про професійно значущі особистісні якості поліцейського, які впливають на ефективність фахової підготовки; про особливості процесу ПР у професійній діяльності, котрі потрібно враховувати при розробці навчальних курсів.

Формувальний експеримент здійснювався шляхом впровадження розробленої нами системи заходів з формування здатності до ПР для професійної підготовки у освітньому процесі та підвищення кваліфікації, що дало змогу покращити рівень професійної підготовленості поліцейських.

В емпіричному дослідженні застосовувалися *інтерпретаційні методи*:

- кількісні методи, що дали змогу перевіряти гіпотези, виявляти причинно-наслідкові зв'язки та робити висновки на основі статистичних рішень; для аналізу зібраних даних застосовувалися методи математичної статистики та моделювання: первинний та порівняльний аналіз даних, кореляційний та факторний аналіз, альфа

Кронбаха, багатофункціональний F^* - критерій кутового перетворення Фішера, t -критерій Стьюдента для залежних вибірок;

- якісні методи дослідження, що дали змогу інтерпретувати отримані дані щодо специфіки ПР у діяльності поліцейських, а також ставлення учасників до проблеми вибору і ПР у критичних ситуаціях.

На етапі формувального експерименту використовувалися *методи активного соціально-психологічного навчання* (мозкові штурми, групові дискусії, рольові ігри в структурі тренінгу) для підготовки поліцейських до подальшої професійної діяльності.

Обґрунтування емпіричних методів дослідження

Вибір методик дослідження був зумовлений поставленою раніше метою та завданнями. Відбираючи методики, ми опиралися на такі вимоги: по-перше, всі методики повинні вимірювати соціально-психологічні характеристики поліцейського, що відображають його певні професійні здатності в системі ПР. При цьому всі методики були надійними та валідними. По-друге, одна з методик неодмінно повинна містити шкалу, що дозволяє виявити ефективність прийняття рішень. По-третє, обирати опитувальники, які дозволяють досліднику звернутися безпосередньо до проблеми ПР з урахуванням специфіки діяльності. Таким чином, орієнтуючись на мету та завдання дослідження, а також спираючись на вищезазначені вимоги, було відібрано 4 психодіагностичні методики та розроблено 3 авторські методики, а саме:

1. Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (MDMQ) – особистісний опитувальник, спрямований на діагностику індивідуального стилю ПР. Опитувальник є результатом апробації загальнішого опитувальника Фліндерса (Flinders' Decision Making Questionnaire, DMQ).

2. Опитувальник визначення рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (адаптація Є. Бажина, С. Голинкіна, А. Еткінда). Вимір локусу контролю як багатовимірний профіль, компоненти якого прив'язані до типів соціальних ситуацій різного ступеня узагальненості.

3. Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» методика Q-сортування німецького психолога Х. Вольфрама – EQS, адаптований (англійська версія) Б. Рорманом (Rohrman, 1991), скорочений і адаптований Т. Корніловою. Призначений для діагностики двох особистісних властивостей: готовності до ризику та суб'єктивної раціональності, як психологічних змінних, що відображають характеристики особистісного регулювання виборів поліцейського (ухвалення рішень) у широкому контексті життєвих та професійних ситуацій.

4. Шкала толерантності – інтолерантності до невизначеності Баднера (Budner's Scale of Tolerance – Intolerance of Ambiguity) у адаптації В. Барко, як інтегральна особистісна характеристика, що вивчається в наступних основних ракурсах: психологічної стійкості до невизначеності поліцейськими та вміння протистояти складним проблемам і діяти у процесі вирішення завдань.

5. Авторський кейс-метод «Стрес-демпфер», розроблений з метою визначення пом'якшувальних та адаптативних дій у стресових, невизначених ситуаціях, які приводять поліцейського до рівня, який він може використати як відправну точку свого розвитку, перебудови до соціокультурних умов, що змінюються.

6. Авторський кейс-метод «Стрес-сценарій», для визначення стійкості до стресору, шляхів зберігання власної стабільності, затвердження домінантної ціннісно-нормативної моделі або трансформування такої моделі особистості в залежності від складності ситуації.

7. Опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських», спрямований на визначення чинників ПР у діяльності поліцейських, включно специфіку підпорядкування в системі НПУ, перешкоди для професійного зростання, щодо способу прийняття рішень, яка враховує специфіку діяльності поліцейських, для з'ясування найголовніших мотивів і аспектів, що можуть впливати на ПР в сучасних умовах (Masian, 2023).

Розглянемо коротко кожен з методик.

Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (MDMQ) (Додаток Л).

Мельбурнський опитувальник прийняття рішень (МОПР, Melbourne decision

making questionnaire, MDMQ) – це особистісний опитувальник, спрямований на діагностику індивідуального стилю ПР. Опитувальник є результатом апробації більш загального опитувальника Фліндерса (Flinders Decision Making Questionnaire, DMQ). При англійській апробації моделі та розробці МОПР були виділені чотири латентні змінні, або фактори: Пильність (Vigilance), Уникнення (Back-Passing), Прокрастинація (Procrastination) та Надпильність (Hypervigilance), а також шкалювання за рівнями прояву: умовні критерії автоматичної інтерпретації: 0% - 20% – низький показник; 21% - 40% – знижений показник; 41% - 60% – середній показник; 61% - 80% – підвищений показник; 81% - 100% – високий показник. У підсумковому варіанті МОПР складається з 22-х пунктів, що оцінюються за 3-бальною шкалою Лайкерта. З опитувальника можливе видалення значень чотирьох шкал, при цьому шкали не перетинаються за пунктами, а всі пункти інтерпретуються в прямих значеннях [63, с. 1-19].

Опитувальник рівень суб'єктивного контролю Дж. Роттера (Rotter's Internal-External Locus of Control Scale) (Додаток I).

Методика дослідження локусу контролю адаптована Є. Бажиним, є модифікованим варіантом опитувальника запропонованого Джуліаном Роттером у 1966 році на основі власної теорії суб'єктивної локалізації контролю (Rotter's Internal-External Locus of Control Scale). Локус контролю – стійка особистісна характеристика, що відображає схильність особистості пояснювати причини подій зовнішніми чи внутрішніми факторами. З його допомогою можна оцінити рівень суб'єктивного контролю за різноманітними ситуаціями, іншими словами, визначити ступінь відповідальності особистості за свої вчинки та своє життя [25, с. 11-18]. Основою визначення рівня суб'єктивного контролю особистості покладено 2 причини:

- Особистості відрізняються між собою тим, як і де вони локалізують контроль над значними для себе подіями. Можливі два полярні типи такої локалізації: екстернальний та інтернальний. У першому випадку особистість вважає, що події, що відбуваються з нею, є результатом дії зовнішніх сил – «випадку», інших людей тощо. У другому випадку особистість інтерпретує

значимі події як результат власної діяльності. Будь-якій особистості властива певна позиція на континуумі, що тягнеться від інтернального до екстернального типу [25, с. 22-24].

- Локус контролю, характерний для індивіда, універсальний по відношенню до будь-яких типів подій та ситуацій, з якими йому доводиться стикатися. Один і той же тип контролю характеризує поведінку цієї особистості у разі невдач і у сфері досягнень, причому це однаково стосується різних галузей соціального життя [25, с. 41-43].

У ході проведення методики РСК поліцейським пропонується 44 твердження, що стосуються різних сторін життя та ставлення до них. Їм необхідно оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 7-бальною шкалою: Повна незгода – -3 -2 -1 0 1 2 3 – згода. Обробку заповнених відповідей проводиться за наведеними ключами, підсумовуючи відповіді, що збігаються з ключем. До опитувальника РСК додається сім ключів, що відповідають семи шкалам: Із - шкала загальної інтернальності; Ід - шкала інтернальності в області досягнень; Ін - шкала інтернальності в області невдач; Іс - шкала інтернальності в сімейних відносинах; Ів - шкала інтернальності у виробничих відносинах; Ім - шкала інтернальності в галузі міжособистісних відносин; Іх - шкала інтернальності щодо здоров'я та хвороби [25, с. 50-53].

*Опитувальник «Особистісні фактори прийняття рішень» Q-Sort (EQS
Questionnaire on Decision Making)(Додаток К)*

В основі підбору пунктів опитувальника «Особистісні фактори прийняття рішень» лежить методика Q-сортування німецького психолога Х. Вольфрама - DQS, що включала спочатку 3 шкали: нерішучості, ризикованості та раціональності. Адаптував цю методику та скоротив Б. Рорман (EQS Questionnaire on Decision Making, Rohrmann, 1991), звівши до шкал раціональності та ризику. Адаптувала англійську версію опитувальника Т. Корнілова, запропонувавши опитувальник, який складається з 25 питань, внаслідок чого саме ця версія була використана нами у дослідженні. Методика призначена для діагностики двох особистісних властивостей – готовності до ризику та раціональності, як

психологічних змінних, що відображають характеристики особистісного регулювання виборів суб'єкта (як прийняття рішень) у широкому контексті життєвих ситуацій. В опитувальнику використовується три-категоріальна відповідь: 1- «висловлювання добре мене характеризує»; 0 - «характеризує мене наполовину»; -1 - «висловлювання до мене не відноситься». Готовність до ризику розуміється як особистісна властивість саморегуляції, що дозволяє особистості ПР та діяти у ситуаціях невизначеності, це не стільки особистісна диспозиція, скільки досить генералізована характеристика способів виходу поліцейського із ситуацій невизначеності. Як індивідуальна характеристика, ця готовність передбачає також оцінку поліцейським свого минулого досвіду (з погляду почуття «Я ризикую»), результативності своїх дій у ситуаціях шансу, вміння покладатися на себе без достатнього орієнтування у ситуації тощо. Шкала «раціональності» вимірює готовність обмірковувати свої рішення та діяти за можливості повного орієнтування в ситуації, що може характеризувати різні, у тому числі й ризиковані рішення поліцейського [210, с. 1-27].

Шкала толерантності – інтолерантності до невизначеності С. Баднера (Budner's Scale of Tolerance – Intolerance of Ambiguity, IAS) (Додаток Д).

Опитувальник С. Баднера, призначений для діагностики ступеня сформованості толерантності (стійкості) до невизначеності особистості, в українськомовній адаптації В. Барко та В. Остаповича. Опитувальник включає у себе 16 стверджень, які утворюють субшкали, що відповідають наступним пунктам: новизна, складність, нерозв'язність проблеми. Ці пункти виводяться на трирівневу (низький, середній, високий) порядкову шкалу. Для оцінки толерантності до невизначеності в опитувальнику пропонується оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 7-бальною шкалою: абсолютна незгода - 1 2 3 4 5 6 7 - абсолютна згода. В подальшому бали підраховуються, і чим вище показник, тим поліцейський більш толерантний до невизначеності. Підрахунок суми балів по окремих субшкалах дозволяє виявити основне джерело толерантності до невизначеності. Адаптація В. Барко та В. Остаповича має велику цінність у нашому дослідженні, так як у цій методиці

представлено єдиний підхід до тестування, виокремлено нові стандартизовані норми для тестування поліцейських при проведенні вступу на службу до НПУ або зайняття вакантної посади. Отримані нормативні показники для загальної вибірки вважаються еталонними при тестуванні поліцейських на службу до підрозділів НПУ [211, с. 249–263].

Авторський кейс-метод «Стрес-демпфер» (Додаток В).

Кейс-метод був розроблений як шкала для визначення механізмів пом'якшення стресу, оскільки прогнозування надмірного стресу досить складно зробити через проблематичність оцінки наслідків стресу для поліцейського (чи сприятиме надмірний стрес новому рівню організації поліцейського, або призведе до його руйнування), оскільки запобігти невизначеним та руйнівним для психіки ситуаціям неможливо, необхідно вчитися на досвіді помилок і застосовувати механізми захисту. Для опису такої практики ми використали поняття демпфер (пом'якшення). Метод включає в себе 4 ствердження-ситуації переживання стресу та дихотомічну систему відповідей: є ознака (1) /немає ознаки (0). Це найбільше характеризує пом'якшувальні та адаптивні дії поліцейського у складній, невизначеній ситуації, та відповідає 4 основним шкалам: соціальна підтримка, знецінення стресу, позитивний досвід, стан заціпеніння перед загрозою. Поліцейським, окрім зазначених стверджень, пропонується у 5 (додатковому) пункті написати свій допис суб'єктивних переживань і власного досвіду виходу зі стресу, який був отриманий за останні місяці воєнного стану в Україні (постійних обстрілів, окупації, відключення енергоресурсів, періодичного звучання сирен та перебування у бомбосховищах тощо), це дозволило дослідити і проаналізувати якісно і безпосередньо в режимі реального часу рівень захисних психологічних механізмів. В загальному методика націлена на отримання відповіді, що являється основним, суб'єктивним джерелом подолання стресових станів у поліцейських [212, с. 636 - 650].

Авторський кейс-метод «Стрес-сценарій» (Додаток В).

Кейс-метод розроблений з метою вивчення тактик подолання стресу безпосередньо у поліцейських і того, як вони обирають певний сценарій

опрацювання важких ситуацій і складних травмуючих професійних завдань. Методика включає в себе три основних блоки: контролюючий, балансуючий і трансформуючий; в які входять дев'ять шкал: тактика ізоляції як психологічний захист; мобілізація ресурсів; гнучке реагування; стримування; готовність до змін; конструктивність; переформатування сценарію ПР; зміцнення системи установок; руйнація системи установок. Для якісного вузько направленого вивчення питання також пропонується всім поліцейським зробити допис власного досвіду, в разі неврахування нами певних суб'єктивних ознак. Обробка результатів здійснюється за дихотомічною шкалою: є ознака (1) /немає ознаки (0). При необхідності результати дослідження можуть бути представлені у графічному вигляді [213, с. 183-187].

Опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських» (Додаток В).

Опитувальник розроблений з метою визначення психологічних особливостей прийняття рішень у поліцейських. Метою розробки вузько направленої методики, стало недостатньо вивчене питання ПР поліцейських і недостатня розробленість цієї теми в українському професійному колі. Опитувальник націлений на визначення узагальнених нормативних показників професії та психологічної структури професійної діяльності, які необхідні при ПР, а також на здатність особистості професійно ПР, знаходячись всередині організаційної структури НПУ на різних етапах своєї діяльності. Опитувальник може застосовуватись універсально, як у навчальних закладах на етапі професійної підготовки поліцейських, так і у структурах перепідготовки особового складу, для визначення основних ознак та потенціалу поліцейського, при перекваліфікації або підвищенні професійних навичок.

Опитувальник складається з 18 питань, які розкривають особистісні якості поліцейського до здатності прийняття рішень, професійного підпорядкування системі НПУ та уникнення дій. Обчислення даних відбувається за дихотомічною системою відповідей: є ознака (1) /немає ознаки (0); що відповідають наступним шкалам: готовність до дії; відкладання рішення; підпорядкування (конформізм); лідерство; лабільність; вразливість до тиску; дисциплінованість; непідкупність; чесність; ригідність; страх наслідків; критичність; справедливість; розбірливість;

завищена оцінка своїх можливостей; організованість; інституційні обмеження. При необхідності результати дослідження можуть бути представлені у графічному вигляді [214, с. 1214 - 1228].

Методи аналізу емпіричних даних

З метою вирішення поставлених завдань у цьому дослідженні до зібраних емпіричних даних застосовувалися як методи математичної статистики та моделювання, так і порівняльний аналіз.

Кореляційний аналіз

Показанням до застосування кореляційного аналізу стала необхідність виявити зв'язки між змінними групи поліцейських з практичним досвідом і без нього, а також визначити в загальній кількості ті ознаки, які найбільш виражені при прийнятті рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки. Кореляційний аналіз застосовується для перевірки гіпотези про зв'язки між змінними, що досліджуються. Основна мета цього методу полягає в порівнянні коефіцієнтів кореляції між однією або декількома парами змінних виявлення між ними статистично значущих взаємних зв'язків. Якщо змінних кілька, то обчислюються кореляції кожної пари масиву даних і будується кореляційна матриця. Основні поняття аналізу – це сила, напрямок та надійність зв'язку. Сила визначається за показником кореляції, що варіюється від 0 до 1. При показниках кореляції r менше 0,19 – зв'язок дуже слабкий, у межах від 0,20 до 0,29 – слабкий, помірний – від 0,30 до 0,49, середній – від 0,50 до 0,69 та сильна – понад 0,70. Знак кореляції «+» (прямий) або «-» (обернений) показує, як взаємопов'язані змінні. Надійність зв'язку визначається p -рівнем значимості. При цьому прийнято вважати значущою кореляцією p -рівень 0,05, а високо значущою, p 0,01 [215, с. 54-56].

Факторний аналіз

Показанням до застосування факторного аналізу виступила необхідність зниження множини кореляційних зв'язків між змінними та виявлення найбільш значущих, а також прихованих відмінностей на етапі дослідження поліцейських за авторськими методиками.

Основна мета факторного аналізу полягає у зниженні численних кореляційних

зв'язків між змінними до порівняно меншого числа нових змінних, які називаються факторами. Під останніми розуміється деяка латентна змінна, не доступна для прямого виміру. Інтерпретація отриманих чинників представляє основне завдання цього методу. Завдання інтерпретації вирішується шляхом визначення отриманих чинників у вигляді вихідних змінних, які роблять певний внесок у фактор. Змінний внесок, що вноситься, називається факторним навантаженням, і за своєю суттю факторні навантаження є аналогами кореляційних коефіцієнтів і відображають ступінь взаємозв'язку змінних і факторів. Так, чим вище величина факторного навантаження, тим сильніший зв'язок змінної з фактором і тим більше ця змінна детермінована впливом фактора. При вибірці менше ніж 400 осіб факторні навантаження повинні бути не менше ніж 0,600 [215, с. 133-135]. Існує кілька видів факторного аналізу, у цьому дослідженні він був виконаний методом головних компонентів, після варімакс-обертання з нормалізацією Кайзера.

φ^ - критерій кутового перетворення Фішера*

Виходячи з емпіричних завдань нашого дослідження, в ході первинного аналізу даних ми отримали певні статистичні показники та вирішили розділити і подальшому нашу вибірку по принципу: група А осіб без практичного досвіду ($n_1 = 59$) і група Б осіб з практичним досвідом у поліцейській діяльності ($n_2 = 57$). Для кращого розуміння розподілу цієї вибірки і підтвердження наших основних висновків з інтерпретування ознак, ми вирішили застосувати φ^* - критерій кутового перетворення Фішера, оскільки кількість осіб у двох вибірках відрізняється за досвідом роботи і статистичні дані можуть бути не достовірними. Критерій призначений для співставлення двох вибірок по частоті зустрічі ефекту яким цікавиться дослідник. Критерій оцінює достовірність розбіжностей між відсотковими долями двох вибірок у яких зареєстрований ефект, яким ми цікавимось. В нашому випадку ми досліджуємо як по рівню ознаки так і по розподіленню ознаки. Щоб показати різницю між групами, було вирішено взяти не всі ознаки, а лише ті, що найбільш проявлені та мають суттєву різницю між статистичними показниками [215, с. 122-124].

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Для вирішення поставлених у роботі завдань було проведено теоретико-експериментальне дослідження, яке структурно складалося з чотирьох блоків: аналітичного, констатувального, формувального, оціночно-узагальнюючого. Загальна вибірка дослідження складалася з поліцейських і становила 116 осіб у віці від 19 до 41 років, з яких 57 – чинні поліцейські підрозділів патрульної поліції НП України, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі НАВС з досвідом роботи (від 7 років практичної діяльності) і 59 поліцейських – курсанти 2-3 курсів НАВС, що навчаються за спеціальністю «Правоохоронна діяльність»

2. Для проведення дослідження використовувалися 4 стандартизовані тестові методики та 3 розроблені автором анкети у вигляді кейсів і опитувальника; методики дослідження обиралися з урахуванням їх надійності і прогностичної компетентності, що дало змогу якісно визначити критерії ПР на етапі професійної підготовки у поліцейських; було безпосередньо застосовано метод теоретичного аналізу, емпіричні методи, методи активного соціально-психологічного навчання, методи математичної статистики та моделювання.

3. Математично-статистичну обробку результатів дослідження було здійснено з використанням наступних програм: MS Office Excel 2016, IBM SPSS Statistics 23.0.10 та XLSTAT 24.5.1386.0, що забезпечило розрахунок статистичних показників; емпіричні дані оброблялись за допомогою описових методів математичної статистики, кореляційного та факторного аналізів; для обробки даних також був проведений порівняльний та первинний аналіз, визначено середні показники та середньоквадратичні відхилення, перевірено показники нормального розподілу; визначено показники ϕ^* - критерію кутового перетворення Фішера; здійснено ранжування даних за величиною відносно інших значень, за списком та порядком значення, по типу сортування за зменшенням; визначено конвергентну та дискримінантну валідність; визначено надійність авторських методик за коефіцієнтом внутрішньої узгодженості α -Кронбаха; оцінка формувальних впливів здійснювалася за допомогою первинного аналізу даних та t-критерія Стьюдента

для залежних вибірок. У процесі дослідження здійснювалася орієнтація на етичні стандарти психологічного експерименту.

Таким чином, формування репрезентативної вибірки, використання різноманітних емпіричних методів дали змогу забезпечили достатній ступінь достовірності отриманих результатів дослідження та сприяли вирішенню поставлених завдань.

2.2. Особливості здатності до прийняття рішень на різних етапах професійної діяльності поліцейських

Порівняльний та первинний аналіз даних і розділення загальної вибірки дослідження

З метою виявлення відмінностей та загальних тенденцій у особистісно-психологічних характеристиках поліцейських залежно від рівнів прийняття рішень та практичного досвіду діяльності, було зібрано первинний аналіз даних і графічно зображено результати дослідження, які будуть наведені нижче. Нами були отримані дані, щодо середнього значення по групам, враховуючи загальну вибірку ($n=116$) та окремо розділені 2 групи А ($n_1=59$) без практичного досвіду діяльності і Б ($n_2=57$) з практичним досвідом. Представлено середньоквадратичні відхилення за всіма досліджуваними ознаками, з метою подальшого аналізу розбіжностей між показниками та перевірки гіпотези про те, чи відрізняються визначені групи в залежності від рівня практичного досвіду стосовно здатності до прийняття рішень. Це дасть нам змогу в подальшому визначити дискурс щодо розробки практичних рекомендацій та моделі прийняття рішень у поліцейських. У табл. 2.1. наведено середньо нормативні статистичні показники за методиками MDMQ, РСК Роттера, IAS та Q-Sort отримані на загальній вибірці поліцейських ($n=116$) та окремо за групами А ($n_1=59$) та Б ($n_2=57$).

**Показники відмінностей за середніми значеннями первинного аналізу даних у
групах досліджуваних**

Шкали	M± SD	M± SD	M± SD
	n=116	n=59	N=57
Пильність	15,71±1,89	15,79±1,61	15,63±2,15
Уникнення	8,92±2,60	10,23±2,53	9,17±2,03
Надпильність	9,06±2,15	8,94±2,27	7,03±1,97
Прокрастинація	7,54±2,10	8,03±2,12	7,56±1,88
Інтернальність	5,67±1,63	5,47±1,81	5,87±1,40
Досягнення	6,90±1,86	6,64±2,01	7,17±1,67
Невдачі	5,26±1,97	5,08±2,13	5,45±1,80
Сімейні стосунки	5,62±1,75	5,15±1,86	6,12±1,48
Виробничі відносини	4,57±1,59	4,86±1,66	4,28±1,48
Міжособистісні відносини	6,36±1,68	6,20±1,83	6,52±1,51
Здоров'я і хвороби	5,19±1,82	5,37±1,63	5,01±2,00
Новизна проблеми	16,43±4,04	16,59±3,54	16,28±4,53
Складність проблеми	40,57±7,65	41,03±6,45	40,10±8,76
Нерозв'язність проблеми	13,48±3,08	13,42±2,92	13,54±3,26
Раціональність	5,46±3,62	5,13±3,89	5,80±3,31
Ризик	3,12±3,48	3,20±3,85	3,03±3,08

Примітка: тут і далі **M** - середнє значення по групі; **SD**- середньоквадратичне відхилення.

Виходячи з наших розрахунків, середніми значеннями за сумарним індексом вважається показник 41,20 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 8,10 балів. «Коридор» середніх значень за шкалами методики MDMQ знаходиться в інтервалі 32-44 балів. Бали, нижчі та вищі зазначеного інтервалу вважаються низькими та високими відповідно, незалежно від рівня досвідченості поліцейського.

Для методики РСК Роттера середніми значеннями за сумарним індексом вважається показник 39,57 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 12,19 балів. Континуум шкали інтернальності починається від 35 балів сумарно за всіма шкалами, відповідно всі числа, що нижче цього показника, свідчать про екстернальність. Для методики IAS середніми значеннями за сумарним індексом вважається показник 70,44 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 14,74 балів. Континуум середніх значень за шкалами методики ТНБ знаходиться в

інтервалі 51-75 балів. Для методики Q-Sort середніми значеннями за сумарним індексом вважається показник 8,58 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 7,08 балів. Континуум середніх значень за шкалами методики Q-Sort знаходиться в середньому близько 5-9 балів, так як шкала «готовності до ризику» має деякі відповіді з інвертованими значеннями, тому й відхилення маємо більші, ніж зазначені в інших методиках. Загалом по основній вибірці та окремо по розділеним групам ми не знайшли статистично значущих відмінностей, тому наступним алгоритмом дій буде графічно виведені результати, прояву ознак за основними методиками і їх внутрішніми субшкалами у відсотковому співвідношенні, які представлені на Рис. 2.1., Рис. 2.2., Рис. 2.3., Рис. 2.4.



Рис. 2.1

За результатами графічного зображення первинного аналізу даних за шкалами прийняття рішень MDMQ, з огляду на велику кількість параметрів, ми проінтерпретуємо найважливіші значущі відмінності. За шкалою «Уникнення» виявлено знижений рівень у групі А (18,59 %) та у групі Б (52,5 %), а також підвищений рівень у групі А (32,11 %) та у групі Б (12,25 %), що у відсотковому відношенні має статистичну різницю. Уникнення, як захисний механізм психіки, що використовують поліцейські без практичного досвіду діяльності (група А), що може свідчити про несвідомий контроль інформації про джерело неприємного впливу, наявність або характер небезпеки, обмеження кількості такої інформації або її суб'єктивного сприйняття. Застосовуючи цей захист окремо від інших, поліцейський не відмовляється усвідомлювати існування небезпеки або

неприємного впливу, як у разі заперечення, а просто уникає ситуацій, де може отримати неприємні наслідки або інформацію.

За З. Фройдом, захист – це психологічний механізм протистояння тривозі, який, на відміну від конструктивних дій, вкладених у вирішення проблемної ситуації, спотворює чи заперечує реальність [72, с. 88]. Також можна відзначити тут стратегію уникнення Дж. Амірхана, що пов'язана з втечею (як спосіб захисту) і виступає в ролі похідної від примітивної реакції «біжи» [186, с. 1069]. У цьому випадку вона розглядатиметься як стратегія уникнення проблемної чи кризової ситуації, що виражається у вигляді заперечення проблеми, відмови вдаватися до будь-яких дій щодо вирішення ситуації, переключення на інші дії. У контексті нашої роботи стрес може розглядатися як невід'ємна ресурсна частина життя поліцейського. В свою чергу, група досвідчених поліцейських (Б) навпаки має занижений рівень уникнення, враховуючи те, що поліцейські з досвідом використовують певний алгоритм дій у критичних ситуаціях, що допомагає формувати індивідуальну «антикрихкість» за Н. Талебом [216, с. 51]. Конструктивним тут є той факт, що система НПУ не змогла б розвиватися; якби вона не отримувала постійних викликів, вона б ослабла і зруйнувалася. Такий погляд на проблему стресу дозволяє нам оцінювати його як ресурс, необхідний для подальшого розвитку як системи НПУ загалом, так і кожного поліцейського зокрема. Н. Талеб наголошує, що саме через випробування особистість покращує свої професійні навички. Однак необхідно враховувати можливість стресу, який може перевищити певний поріг, і тоді чинитиме руйнівний вплив, що згодом може проявитися у поліцейських через вигорання або професійну деформацію.

За шкалою «Прокрастинація» було отримано знижений рівень у групі А – 27,04 % поліцейських, у групі Б – 49%, а також підвищений рівень: група А – 21,97 %, у групи Б – 12,25 %, що у відсотковому відношенні має статистичну різницю. Група без практичного досвіду більш схильна до прокрастинації у порівнянні з групою досвідчених поліцейських. Прокрастинація ПР – постійне затягування вибору з будь-яких, навіть найменших питань, коли всі умови та інформація для прийняття рішення вже існують [217, с. 151]. Прокрастинатор не відпочиває, він

лише заміняє термінові та важливі справи на другорядні заняття. Справи не робляться – напруга зростає. Коли поліцейський відкладає рішення, він не відчуває докорів совісті та інших негативних емоцій. Головна причина виникнення прокрастинації – спроба особистості несвідомо уникнути неприємних емоцій і переживань, які викликані важливими завданнями [103, с. 660]. Ми припускаємо, що аналогічні результати при порівнянні обох груп за цими шкалами свідчать про наявність ситуації невизначеності. Поліцейські, що не мали досвіду, перебувають у постійній напрузі перед практичною реальністю, що їх може очікувати. Є два вікові піки прокрастинації – 17-23 та 30-45 років [218, с. 488]. Виходячи з розрахунків, група без досвіду (група А: $M = 19,98$, $SD = 0,03$) за віком входить до пікових точок прокрастинації. В обох випадках головна причина – відсутність мотивації, і окремо у випадку досвідчених поліцейських, – ми можемо припустити, що з часом у поліцейських посилюється дисциплінованість, що є одним із базових джерел боротьби з прокрастинованими станами. Також деякі автори пов'язують прокрастинацію зі страхом прогнозованих наслідків при виконанні справи [217, с. 150; 218, с. 498-499]. Відтак, причиною відкладання рішення може бути невпевненість у тому, що справу вдасться виконати належним чином, і результат буде прийнято та схвалено керівництвом. Можливо й протилежне: поліцейський обмежує себе через підсвідомий страх успіху, боячись виділитися з маси, показати себе краще, ніж інші, можливо стати об'єктом завищених вимог, критики, заздрості, що також може мати місце у колективі [189, с. 1120].

Основні показники у загальній вибірці поліцейських показують підвищені та високі значення за шкалою «Пильність», що притаманно всім поліцейським (96,32%); та переважні показники за середнім та підвищеним рівнем шкали «Надпильність» – 80,84%. Автори опитувальника визначають пильність як конструктивне стрес-подолання. Пильність виявляється через уточнення мети і завдань, які потребують негайного рішення. Поліцейські мають завжди бути напоготові, захищаючи інших. Надмірна пильність є біологічною адаптацією до стресу. Це спосіб, за допомогою якого мозок поліцейського намагається вберегти себе від небезпеки, будучи дуже уважним і пильним до свого оточення. Відчувати

короткі періоди підвищеної пильності – нормально, враховуючи специфіку діяльності. Поліцейські з надмірною пильністю можуть постійно сканувати навколишнє середовище, щоб знайти загрози, іноді мають нетипові відповіді та реакції на повсякденні звуки та ситуації. Професійна пильність – це виправдана обережність поліцейського і важлива якісна відмінність, що знаходиться в узгодженні з ознакою стійкості [219, с. 50]. Поліцейському необхідно будувати тактику спілкування, визначати рівень контролю та проявляти пильність.

Деякі сучасні дослідження українських поліцейських підкреслюють важливість гендерного аспекту у значенні пильності при ПР. Надмірна пильність може призвести до перевтоми, через стан великої емоційної напруги та підвищеної тривожності [84, с. 113; 136, с. 160]. Поліцейські чоловічої статі, при пошуку рішення, мають певні труднощі у веденні соціальних контактів та відчувають надмірну напругу. Внаслідок цього вони можуть допускати помилки в професійній діяльності в умовах інновацій [84, с. 118]. У свою чергу жінки-поліцейські, через надмірну пильність і надмірну ініціативність, також можуть допустити помилки, внаслідок збору максимальної кількості інформації під час виконання професійних завдань [84, с. 119].

Тепер звернемося до Рис. 2.2, який ілюструє результати порівняльного відсоткового аналізу за рівнем суб'єктивного контролю, що містить важливі характеристики для нашого дослідження.

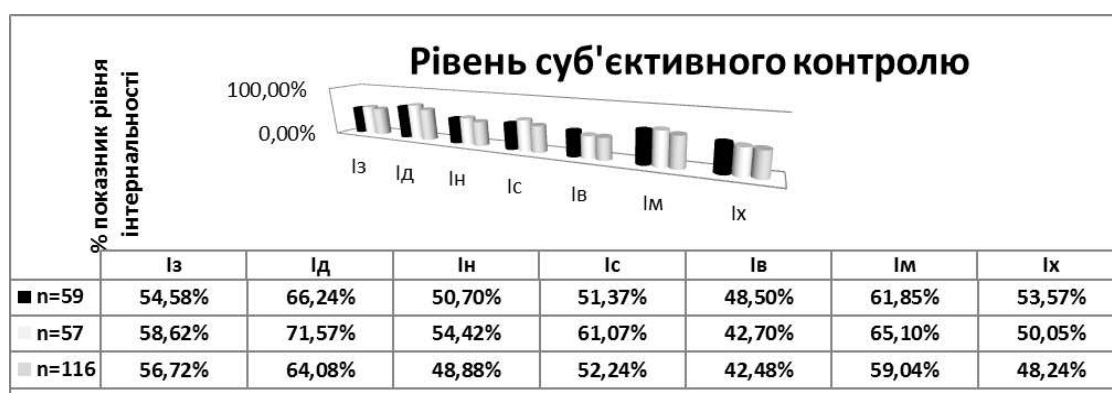


Рис. 2.2

Примітка: тут і далі Із-шкала загальної інтернальності; Ід - досягнення; Ін - невдачі; Іс - сімейні стосунки; Ів – виробничі відносини; Ім – міжособистісні відносини; Іх – здоров'я і хвороби.

За результатами графічного зображення первинного аналізу даних за шкалами рівня суб'єктивного контролю Роттера, ми отримали рівневу характеристику та незначущу різницю при порівнянні обох груп, що підтверджує вищезазначені дані у табл. 2.1 за середніми значеннями та середньоквадратичними відхиленнями. В загальному маємо наступні ступені виразності ознак: шкала «загальної інтернальності» для основної вибірки складає 56,72 %, що вказує на переважну більшість поліцейських з інтернальним локусом контролю та свідчить про високий рівень суб'єктивного контролю у будь-яких значущих ситуаціях. Такі поліцейські, згідно з інтерпретацією автора опитувальника [25, с. 222], вважають, що більшість важливих подій у особистому житті були результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати і, отже, беруть на себе відповідальність.

Шкала «досягнення» становить 64,08 %, це переважна більшість, що відповідає високому рівню суб'єктивного контролю за емоційно позитивними подіями. Такі поліцейські вважають, що всього найкращого у своєму житті вони досягли самі та здатні успішно йти до наміченої мети в майбутньому. Шкала «невдачі» складає 48,88 % – меншість отримала високі показники за цією шкалою, що говорить про розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій та ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати себе в різноманітних неприємностях і невдачах. Низький показник у більшості поліцейських (відповідно 51,12 %) свідчить про те, що вони схильні вважати себе відповідальними за негативні події, як результати власної невдачі. «Сімейні стосунки» 52,24 % – більшість респондентів має високі показники, що означає відповідальність поліцейських за події, що відбуваються в їх сімейному житті. «Виробничі відносини» 42,48 % – меншість отримала високі показники, які вказують на важливість своїх дій для організації, зокрема, при просуванні по службі. За більшістю показників ми отримали низький (екстернальний) рівень виробничих відносин, що вказує на схильність надавати важливіше значення зовнішнім обставинам – відносинам з керівництвом та колегами по роботі. Конформізм тут проявляється як підкорення встановленим нормам, цінностей, традицій, законів організації тощо [195, с. 51]. Він проявляється у зміні поведінки

та установок відповідно до зміни позиції більшості або керівництва [189, с. 1119], зміни поглядів заради того, щоб оптимізувати процес адаптації до групи [196, с. 319]. Враховуючи важливість підпорядкування у системі НПУ, прояви зовнішнього конформізму є закономірним показником ПР серед поліцейських. «Міжособистісні відносини» склали 59,04 %, тобто у більшості високі показники (інтернальність) свідчать про здатність поліцейського викликати повагу до себе, через професійну діяльність. Шкала «здоров'я і хвороби» склала 48,24 % – переважна меншість за високими показниками власної відповідальності за своє здоров'я, більшість поліцейських має показники екстернального локусу контролю, тобто вважають, що здоров'я і хвороби є результатом випадку та зовнішніх факторів [220, с. 488].

Наступним важливим показником для визначення здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки, є стійкість, або толерантність до невизначеності (ТН), що розглядається як індивідуальна особливість оцінювати невизначені ситуації як бажані, або у випадку прояву інтолерантності до невизначеності (ІТН) як загрозові [107, с. 41]. Основні показники рівневої характеристики зображені на Рис.2.3.

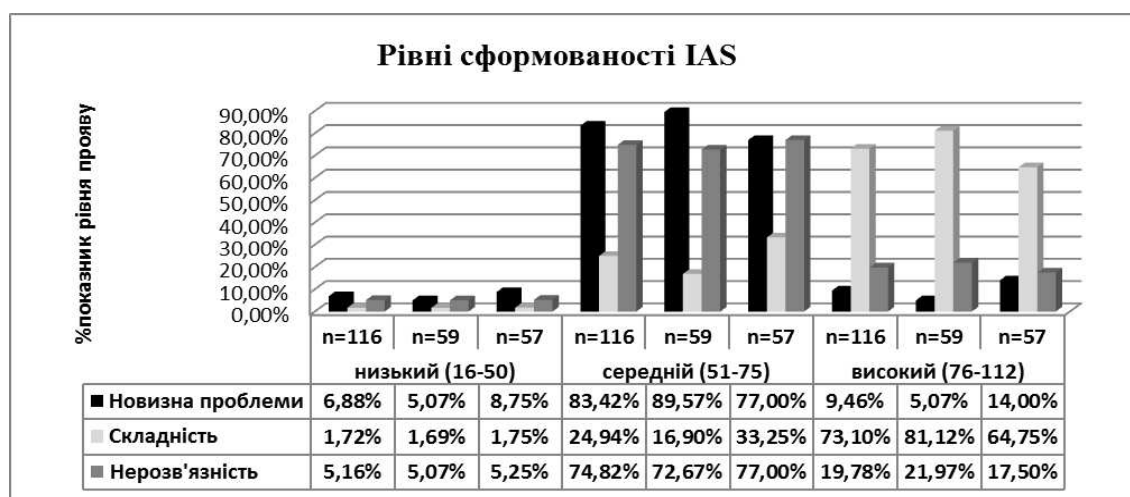


Рис. 2.3

За результатами графічного зображення первинного аналізу даних за шкалами рівня толерантності до невизначеності ми маємо наступні значущі

результати: за середнім рівнем шкали «складність» поліцейські групи А мають нижчий показник 16,90 % (10 осіб), ніж група Б 33,25 % (19 осіб), але дуже значний показник за високим рівнем 81,12 % (48). У групи Б показник складає менше 64,75 % (37), тобто поліцейські без практичного досвіду краще вирішують складні питання високого рівня, в той час як, поліцейські з досвідом краще вирішують питання середнього рівня складності, можемо припустити, що це пов'язано зі здатністю до завищеного ризику. На думку вчених, за віковими та гендерними особливостями процес прийняття ризикованих рішень відрізняється: молоді поліцейські, як чоловіки, так і жінки, приймають більш ризиковані рішення в соціальній галузі ризику, поліцейські старшого віку та більшого статусу професійної діяльності більш схильні до ризикованих рішень у сфері фізичного ризику [221, с. 368–370].

Встановлено незначні відмінності за шкалою «нерозв'язності» високого рівня 21,97 % (13) у групи А і 17,50 % (10) у групи Б, та за високим рівнем за шкалою «новизна проблеми» 5,07 % (3) група А і 14 % (8) група Б. З цього можна припустити, що досвідчені поліцейські краще реагують на нові виклики у професійній діяльності та стійкіше сприймають невизначеність нової ситуації у будь-яких її проявах. У цілому за сумарними показниками по шкалам ТН ми не отримали значних відхилень по групам. Щодо основних тенденцій – для всіх поліцейських вибірки (n = 116) за сумарним показником за шкалою «новизна» загалом складає 4,54 %; «складність» – 60,45 %; «нерозв'язність» – 33,77%; що з переважною більшістю визначає саме шкалу «складність», як джерело стійкості до невизначеності у поліцейських при ПР; у свою чергу джерелом інтолерантності до невизначеності стає «новизна» проблеми.

Підсумовуючи результати, визначаємо, що здатність поліцейських цієї вибірки до стійкості перед складністю проблеми передусім залежить від когнітивного компоненту, що включає у себе гнучкість мислення, відкритість новим викликам, здатність до структурування інформації і прогнозування можливих наслідків невизначених ситуацій, а також те, що стійкість залежить від індивідуальних особливостей поліцейського та специфіки основної діяльності.

Далі звернемось до Рис. 2.4. і розглянемо особистісні фактори при ПР за шкалами «раціональність» і «суб'єктивний ризик», щоб виявити здатність до цих якостей у поліцейських у процесі професійної підготовки.

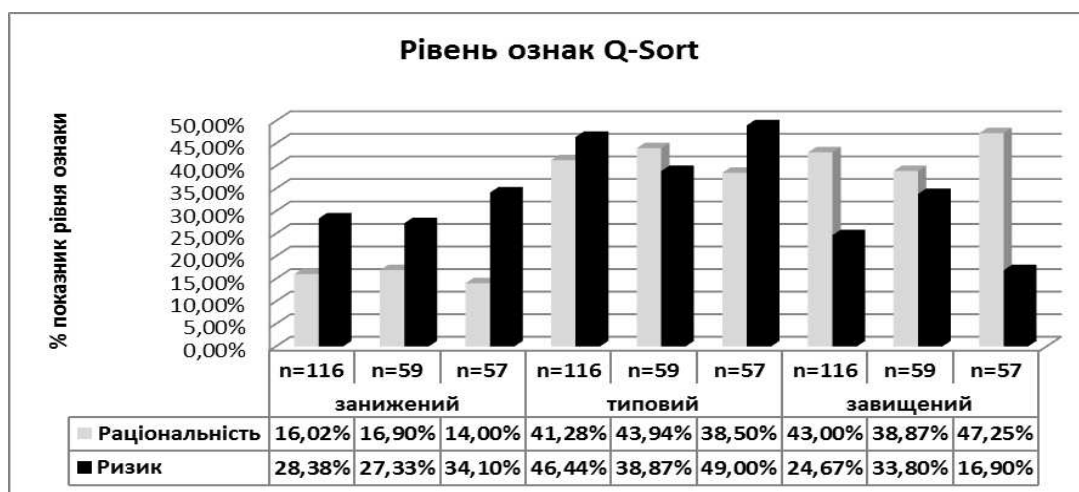


Рис. 2.4

При аналізі первинних даних, ми отримали наступні значущі відмінності: за шкалою «раціональність» завищені показники у групі А складають 38,87 % (20 осіб), у групі Б – 47,25 % (29), за шкалою «суб'єктивний ризик» за завищеним (та типовим 49 % показником у групі А – 33,8 % (20) та у групі Б – 16,9% (10), що мають значущі відмінності (та типовим 38,87 %). Виходячи з отриманих даних ми можемо припустити, що у групі з практичним досвідом професійної діяльності більш виражений завищений рівень раціональності, а в групі без практичного досвіду переважає завищений рівень суб'єктивного ризику, враховуючи вікові особливості, які ми згадували вище при інтерпретації шкал толерантності до невизначеності: молоді поліцейські приймають більше ризикованих рішень в соціальній галузі ризику, в свою чергу поліцейські старшого віку з вищим статусом професійної діяльності більш схильні до ризикованих рішень у сфері фізичного ризику [221, с. 368–370].

Індивідуально-особистісні, гендерні та вікові відмінності поліцейських, які приймають рішення, мають істотне значення в особливостях поведінкових патернів у процесі ПР. Водночас зменшується кількість випадків, коли названа причина взагалі входить у структуру мотиву прийнятого рішення, тобто рідше

актуалізується у свідомості зовнішня детермінація процесу ПР [16, с. 400-402; 29, с. 12835].

Вікові та особистісні характеристики опосередковують стиль прийняття рішень, має місце варіативний зв'язок вибору мотиватора при ПР з їх основними особистісними властивостями; зміщуються акценти щодо значущості мотиваторів у процесі прийняття рішень у всіх вікових групах, співвідношення між мотиваторами «потреба/обов'язок» в поліцейських чоловічої статі збільшується, а в поліцейських жіночої статі – знижується [221, с. 371–372];

За сумарним показником по шкалам за кількістю балів «раціональність» 63,65 % (634) переважає над «ризиком» 36,35 % (362) в загальній вибірці. Раціональність, як одна з провідних властивостей поліцейського є ключовою при активному подоланні стресових ситуацій. Внутрішні ресурси поліцейського у процесі ПР займають вагому роль. На думку ряду вчених в області вивчення копінгу, важливі особистісні ресурси як риси та властивості, а саме: активна мотивація подолання; ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду та особистісного зростання; сила Я-концепції, самоповага, висока самооцінка, відчуття самоцінності, самодостатність; раціональність, аналітичність мислення займають основоположне місце при активному подоланні стресу, що підтримують динамічну рівновагу поліцейського [187, с. 325; 188, с. 536]. Особистісні ресурси забезпечують адаптаційну функцію поліцейського, що допомагає йому впоратися зі стресором. Застосовування ефективних копінг-стратегій лежить в основі стійкості поліцейського.

Результати ϕ^ - критерію кутового перетворення Фішера при співставленні двох вибірок (група А|Б) по частоті зустрічі ефекту та рівнями прояву розподілення ознак*

Виходячи з отриманих статистичних результатів за первинним аналізом даних, показники яких відрізняються між групами (n_1, n_2) за рівнями ознак: шкала «уникнення», «надпильність», «прокрастинація», «складність», «раціональність», «суб'єктивний ризик» було вирішено застосувати ϕ^* - критерій кутового перетворення Фішера, для кращого розуміння розподілу цієї вибірки і

підтвердження наших основних висновків з інтерпретування ознак, так як статистичні дані можуть бути не достовірними. Критерій оцінює достовірність розбіжностей між відсотковими долями двох вибірок.

У табл. 2.2. представлено показники, за якими можна порівняти результати розрахунку критерію за кількісно вимірюваними ознаками, що включають в себе визначення граничних показників вимірюваних ознак (критичний бал), та фактично зображено емпіричні частоти за двома значеннями ознаки: «є ефект» - «немає ефекту» та процентні долі по кожній з груп, для визначення ϕ^*_{emp} .

Таблиця 2.2

Показники ϕ^* - критерію кутового перетворення Фішера при співставленні двох вибірок з практичним досвідом діяльності ($n_1=59$) та без досвіду ($n_2=57$) за кількісно вимірюваними ознаками

Показники рівня ознаки	n1		n2		ϕ^*			
	кд	%доля	кд	%доля	ϕ^*1	ϕ^*2	ϕ^*_{emp}	p
уникнення (підвищений)↓								
«є ефект» $b \leq 12$	20	74,07%	7	25,93%	2,087	1,054	5,56	$\leq 0,01$
«немає ефекту» $b \geq 12$	39	43,82%	50	56,18%				
уникнення (занижений)↓								
«є ефект» $b \geq 7$	11	26,82%	30	73,18%	2,067	1,075	5,34	$\leq 0,01$
«немає ефекту» $b \leq 7$	48	64,00%	27	36,00%				
прокраст (підвищений)↓								
«є ефект» $b \leq 12$	15	68,18%	7	31,82%	1,956	1,185	4,15	$\leq 0,01$
«немає ефекту» $b \geq 12$	44	46,80%	50	53,20%				
прокраст (занижений)↓								
«є ефект» $b \geq 7$	16	36,36%	28	63,64%	1,842	1,299	2,92	$\leq 0,01$
«немає ефекту» $b \leq 7$	43	59,72%	29	40,28%				
складність (висока)↓								
«є ефект» $b \leq 36$	48	56,47%	37	43,53%	1,705	1,436	1,45	-
«немає ефекту» $b \geq 36$	11	35,48%	20	64,52%				
раціональність (завищена)↓								
«є ефект» $b \leq 5$	20	40,81%	29	59,19%	1,77	1,371	2,15	$\leq 0,05$
«немає ефекту» $b \geq 5$	39	58,20%	28	41,80%				
ризик (завищений)↓								
«є ефект» $b \leq 5$	20	66,67%	10	33,33%	1,911	1,23	3,66	$\leq 0,01$
«немає ефекту» $b \geq 5$	39	45,38%	47	54,65%				

Примітка: b = критичний бал; кд - кількість осіб з досліджуванним рівнем ознаки; ϕ^*1 - величина кута, що відповідає більшій % долі; ϕ^*2 - величина кута, що відповідає меншій % долі; n_1 - кількість спостережень у одній вибірці, n_2 - кількість спостережень у другій вибірці; ϕ^*_{emp} - значення емпіричних частот.

Щоб показати різницю між групами, ми застосували зіставлення двох вибірок за кількісним показником. У цьому випадку застосування критерію ми зрівнюємо відсоток досліджуваних в одній вибірці, які досягають певного рівня значення ознаки, з часткою досліджуваних, які досягають цього рівня ознаки у другій вибірці.

Визначення величини кутів для різних відсоткових часток в радіанах для кожної з груп, відбувалось за статистичною таблицею Урбаха. Критичні значення φ^* - критерію, що відповідають рівням статистичної значущості в психології: $\varphi^*_{\text{kryt}} = 1,64$; $\alpha \geq 0,05$ (або $p < 0,05$); $\varphi^*_{\text{kryt}} = 2,31$; $\alpha \geq 0,01$ (або $p < 0,01$); $\varphi^*_{\text{emp}} > \varphi^*_{\text{kryt}}$.

Сформулюємо гіпотези:

H_0 – частина вибірки поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності – немає статистично важливої різниці;

H_1 – частина вибірки поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності – має статистично важливу різницю. За результатами, що зображені на табл. 2.2., ми отримали наступні показники: «уникнення» (підвищений) $\varphi^*_{\text{emp}} 5,56 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,01$ (або $p < 0,01$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю; «уникнення» (занижений) $\varphi^*_{\text{emp}} 5,34 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,01$ (або $p < 0,01$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю; «прокрастинація» (підвищений) $\varphi^*_{\text{emp}} 4,15 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,01$ (або $p < 0,01$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю; «прокрастинація» (занижений) $\varphi^*_{\text{emp}} 2,92 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,01$ (або $p < 0,01$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю; «складність» (висока) $\varphi^*_{\text{emp}} 1,45 < \varphi^*_{\text{kryt}} 1,64$; $\alpha \geq 0,05$ (або $p < 0,05$), приймаємо H_0 , частка поліцейських, що

мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності не має статистично важливої різниці; «раціональність» (завищений) $\varphi^*_{emp} 2,15 > \varphi^*_{kryt} 1,64$; $\alpha \geq 0,95$ (або $p < 0,05$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю; «ризик» (завищений) $\varphi^*_{emp} 3,66 > \varphi^*_{kryt} 2,31$; $\alpha \geq 0,99$ (або $p < 0,01$), приймаємо H_1 , частка поліцейських, що мають досліджувану ознаку, у групах з досвідом і без досвіду практичної діяльності має статистично важливу різницю.

Підсумовуючи, можемо визначити, що майже всі ознаки (окрім високої складності) отримали підтвердження нашої гіпотези щодо різниці між групами за рівнем практичного досвіду, тому можемо зазначити важливість критерію досвідченості, при врахуванні майбутніх досліджень поліцейських за ознаками здатності до ПР на різних етапах професійної підготовки. Враховуючи ситуацію, яка у нас склалася при порівнянні даних, ми отримали рівневу характеристику всіх показників і тому для вирішення питання про наявність взаємозв'язків в подальшому використали кореляційний аналіз Спірмена. Цей аналіз застосовується для перевірки зв'язку між досліджуваними змінними.

Результати кореляційного аналізу за основними психодіагностичними методиками для загальної вибірки (n=116) та співставлення розділених груп (А/Б)

Для вирішення основного емпіричного завдання дослідження нами було проведено кореляційний аналіз (за методом Ч. Спірмена). Кореляційний аналіз засвідчив численні взаємозв'язки між соціально-психологічними характеристиками, що впливають на процес ПР в загальній вибірці (n = 116) та в розділених групах (n1 = 59, n2 = 57). При порівнянні взаємозв'язків соціально-психологічних характеристик поліцейських груп А і Б були виявлені відмінності. У цій частині наведені скорочені таблиці кореляційних матриць поліцейських загальної вибірки (n = 116), а також окремо груп А (n1 = 59) і Б (n2 = 57).

Враховуючи велику кількість параметрів, у табл. 2.3 представлено дані лише тих показників, що характеризуються найбільш значущими показниками кореляції, всі показники матриць інтеркореляцій зазначені у Додатку Б.

Таблиця 2.3

**Коефіцієнти кореляції Спірмена між рядками матриці загальної вибірки
(n=116)**

Змінні	Зв'язки	Суб-шкали	Кореляція з...	<i>P</i>	α (ρ)
Прийняття рішень	22	Пильність	Інтернальність	.19	.95 ($\leq .05$)
			Раціональність	.34	.999($\leq .001$)
		Надпильність	Інтернальність	-.41	.999($\leq .001$)
			Досягнення	-.28	.99($\leq .01$)
			Невдачі	-.38	.999($\leq .001$)
			Сімейні стос.	-.2	.95 ($\leq .05$)
			Виробничі відн.	-.19	.95 ($\leq .05$)
			Міжособ. Віднос.	-.24	.95 ($\leq .05$)
			Ризик (1)*	-.28	.99($\leq .01$)
		Прокрастинація	Інтернальність	-.43	.999($\leq .001$)
			Досягнення	-.39	.999($\leq .001$)
			Невдачі	-.4	.999($\leq .001$)
			Сімейні стос.	-.34	.999($\leq .001$)
			Міжособ. Віднос.	-.23	.95 ($\leq .05$)
			Ризик (1)*	-.22	.95 ($\leq .05$)
		Уникнення	Інтернальність	-.41	.999($\leq .001$)
			Досягнення	-.37	.999($\leq .001$)
			Невдачі	-.3	.99($\leq .01$)
			Сімейні стос.	-.39	.999($\leq .001$)
			Міжособ. Віднос.	-.2	.95 ($\leq .05$)
			Толерантність (1)*	.19	.95 ($\leq .05$)
Інтернальність	19*	Досягнення	Ризик (3)* ↓	.24	.95 ($\leq .05$)
		Сімейні стос.	Ризик	.21	.95 ($\leq .05$)
		Міжособ. віднос.	Ризик	.26	.99($\leq .01$)

Примітка: тут і далі α (ρ) - значущість (двостороння), при .99($\leq .01$); при .95 $\leq .05$; при .999($\leq .001$); (...) - позначено ті змінні та кількість зв'язків, що не увійшли у перший стовпчик за матричними показниками.

У процесі створення скорочених таблиць ми дотримувалися таких вимог. По-перше, представлені змінні мали ясно і якомога повно відображати відмінності у взаємозв'язках усіх характеристик між собою. Тому в таблицях наведені характеристики, взаємозв'язки між якими виключно притаманні певній групі поліцейських. По-друге, у випадках із соціально-психологічними характеристиками, методики яких мали єдину загальну шкалу, пріоритет віддавався приватним шкалам і тій, яка демонструвала найвищий показник кореляції, якщо це не суперечило першій вимозі. Винятком із цього правила були

ті випадки, коли розглядалися взаємозв'язки самої соціально-психологічної характеристики. По-третє, у випадках, коли методика, за якою досліджувалася соціально-психологічна характеристика, містила багато шкал, вибиралися ті з них, які при порівняльному аналізі показали найбільші відмінності. З урахуванням вищевказаних вимог ми розробили скорочені кореляційні матриці психологічних характеристик для двох досліджуваних груп поліцейських з різним практичним досвідом діяльності, які представлені в табл. 2.4., тому що при співставленні розрахунків з загальною вибіркою (табл. 2.3.) дані відрізняються. Скорочені матриці дозволили сфокусувати увагу безпосередньо на відмінностях у взаємодії показників поліцейських груп А і Б та порівняння цих показників з загальною вибіркою.

Таким чином, було визначено статистично достовірний взаємозв'язок між пильністю та: загальною інтернальністю ($\rho = .19$; $\alpha \geq .95$) та раціональністю ($\rho = .34$; $\alpha \geq .999$); визначено статистично достовірний негативний взаємозв'язок між над пильністю та: інтернальністю ($\rho = -.41$; $\alpha \geq .999$), досягненнями ($\rho = -.28$; $\alpha \geq .99$), невдачами ($\rho = -.38$; $\alpha \geq .999$), сімейними стосунками ($\rho = -.20$; $\alpha \geq .95$), виробничими відносинами ($\rho = -.19$; $\alpha \geq .95$), міжособистісними відносинами ($\rho = -.24$; $\alpha \geq .95$) та ризиком ($\rho = -.28$; $\alpha \geq .99$); визначено статистично достовірний негативний взаємозв'язок між прокрастинацією та: інтернальністю ($\rho = -.43$; $\alpha \geq .999$), досягненнями ($\rho = -.39$; $\alpha \geq .999$), невдачами ($\rho = -.40$; $\alpha \geq .999$), сімейними стосунками ($\rho = -.34$; $\alpha \geq .999$), міжособистісними відносинами ($\rho = -.23$; $\alpha \geq .95$) та ризиком ($\rho = -.22$; $\alpha \geq .95$); визначено статистично достовірний негативний взаємозв'язок між уникненням та: інтернальністю ($\rho = -.41$; $\alpha \geq .999$) досягненнями ($\rho = -.37$; $\alpha \geq .999$) невдачами ($\rho = -.30$; $\alpha \geq .95$) сімейними стосунками ($\rho = -.39$; $\alpha \geq .999$), міжособистісними відносинами ($\rho = -.20$; $\alpha \geq .95$), ризиком ($\rho = -.26$; $\alpha \geq .95$) та позитивний зв'язок з толерантністю ($\rho = .19$; $\alpha \geq .95$); ризик має значущий обернений взаємозв'язок із досягненнями ($\rho = .24$; $\alpha \geq .95$), сімейними стосунками ($\rho = .21$; $\alpha \geq .95$) та міжособистісними відносинами ($\rho = .26$; $\alpha \geq .99$).

Як відомо, пояснення результатів кореляційного дослідження базується на опрацюванні двох основних проблем: проблеми спрямованості та проблеми третьої змінної.

Стосовно проблеми спрямованості, цілком очевидно, що визначені детермінанти в загальному зумовлюють характер ПР у діяльності поліцейських. Водночас виникає питання третьої змінної при аналізуванні взаємозв'язку між двома змінними, яка може одночасно впливати як на одну, так і на іншу змінну в цьому взаємозв'язку. Це питання залишається відкритим для подальших дискусій, тому при інтерпретації ми схилиємося до ймовірнісної схеми пояснення.

Позитивний взаємозв'язок між пильністю і загальною інтернальністю та раціональністю дає підстави стверджувати, що чим пильніший поліцейський, тим більше у нього проявляється інтернальний локус контролю та раціоналізуються дії у процесі ПР. Тут пильність, яка виступає основною стильовою характеристикою особистості поліцейського, який приймає рішення, пов'язана з її когнітивною складністю, потребою у пізнанні та стійкістю до невизначеності [222, с. 111; 223, с. 12-13].

Пильність поліцейського означає готовність бути напоготові, тобто перебувати у ситуації активного очікування. Пильність, як стратегія подолання стресу, передбачає уточнення цілей і завдань для вирішення, розгляд альтернатив, пошук інформації та оцінка альтернатив перед вибором [223, с. 17]. Пильність тут виступає як один з основних копінгів (coping-strategy), який дозволяє приймати раціональні рішення.

Як характеристика готовності до рішень у будь-який момент, пильність, згідно з дослідженнями вчених [224, с. 114–115; 225, с. 46; 226, с. 1681; 227, с. 67], позитивно пов'язана з рішучістю та когнітивною мотивацією (як потребою в пізнанні, що визначалося як «тенденція залучатися до «мислення» та складних когнітивних процесів, отримуючи від цього задоволення»).

Шкала «пильність» також характеризує індивідуальні особливості поліцейського при ПР, саме в контексті раціональності, що виявляється, як

готовність до обмірковування цілей, націленості на збір інформації і максимального охоплення поля альтернатив.

Обернений взаємозв'язок між надпильністю і ризиком та низкою характеристик: інтернальністю, досягненнями, невдачами, сімейними, міжособистісними та виробничими відносинами, дає підстави стверджувати, що надпильність виступає як властивість, яка включає інтелектуальне орієнтування, пошук виходу з дилеми, тобто ПР, що обіцяє звільнення від проблемної ситуації; в екстремальних формах це може бути утруднення вибору між альтернативами. Чим вище надпильність, тим менше проявляється індивідуальні властивості та переконання поліцейського, та тим менше поліцейський має властивість до зваженого ризику. Внаслідок цього можлива поява стану заціпеніння перед загрозою, як захисної реакції організму [228, с. 168–170].

Майже ідентичні обернені взаємозв'язки ми отримали з прокрастинацією, за тими ж властивостям, що і з надпильністю: від ризику до інтернальності (сімейні, виробничі відносини), невдач та досягнень. Це дає нам додаткові підстави стверджувати, що підвищення надпильності пов'язано з підвищенням прокрастинації та відкладанням ризикованих рішень [103, с. 680; 217, с. 155].

Позитивною стороною цього процесу виступає обернений зв'язок з невдачами, оскільки у стані прокрастинації (відкладання рішень) та надмірної пильності відбувається процес обережної поведінки поліцейського, і це може впливати на процес прийняття складних рішень, оскільки концентрація уваги вимагає від поліцейського відкидати будь-які емоції. Орієнтація на зовнішні фактори та дає змогу вирішити, чи варто ризикувати заради досягнення певних цілей [20, с. 451; 80, с. 407; 98, с. 515].

Підтверджуючи наші припущення щодо важливості прокрастинації і надпильності, можемо зазначити, що за шкалою «уникнення» ми отримали схожі обернені зв'язки (інтернальність, досягнення, невдачі, сімейні і міжособистісні зв'язки, ризик) та позитивний зв'язок з толерантністю до невизначеності, а це свідчить, про те, що коли поліцейський відкладає прийняття рішень та включає режим надпильності, більшою мірою проявляється стійкість до невизначеності,

включається режим особливої уваги у надскладних ситуаціях, що вимагає більше часу для обмірковування [22, с. 299; 114, с. 101].

Окремо необхідно виділити фактор ризику при ПР в ситуації невизначеності. У цих умовах відбувається процес осмислення та оцінювання альтернатив, які надаються поліцейському, як можливість прийняття або відкидання кожного з результатів, що розглядаються [86, с. 800; 187, с. 320].

Як зазначалося у попередньому розділі, існує низка факторів, які відіграють ключову роль при формуванні здатності до ПР у поліцейських: ризик невірних рішень (ризик невдач); ціннісні критерії і критерії розумності; раціоналізація вчинків; обґрунтування ризиків, прогноз наслідків; слідування юридичним, соціальним і моральним нормам, що вимагає від поліцейського адекватної самооцінки своїх здібностей і можливостей. Водночас ризикована поведінка зазвичай вище оцінюється навколишніми, ніж обережне поводження, яке зазвичай пов'язується з нерішучістю, але у даному контексті саме відмова від ризикованої поведінки пов'язана зі складністю поставлених завдань. Вибір відбувається, поки альтернативи суб'єктивно зворотні для поліцейського, який приймає рішення.

Якщо альтернативи у цьому внутрішньому плані вичерпуються, це означає остаточне прийняття чи відторгнення певного рішення. У цьому полягає складність вивчення вченими феномену ПР у емпіричному плані, оскільки і для самого поліцейського, і для зовнішнього спостерігача може залишатися прихованим, які власне критерії (у їх внутрішній суб'єктивній структурі та динаміці) стояли за вибором. Вони можуть бути не репрезентовані поліцейському, навіть якщо він керувався заданими критеріями. Здатність критично оцінювати і калібрувати свої погляди на ймовірність появи можливих подій і виявляє інтелектуальну складову діяльності поліцейського.

Після отримання основних кореляційних результатів, було визначено також окремо кореляційні зв'язки у групі А та Б, для оптимальної інтерпретації результатів. Показники кореляційного аналізу при зіставленні двох груп загальної вибірки вказані у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Коефіцієнти кореляції Спірмена між рядками матриці при зіставленні двох вибірок без досвіду (група А: n1=59) та з практичним досвідом діяльності (група Б: n2=57)

Змінна	Суб-шкали	Кореляція з... n1=59	<i>p</i>	α (<i>p</i>)	Кореляція з... n2=57	<i>p</i>	α (<i>p</i>)	
ПР	П→	Рц*	.33	.95 ($\leq .05$)	I	.33	.95 ($\leq .05$)	
		-	-	-	СС	.3	.95 ($\leq .05$)	
		-	-	-	Рц*	.32	.95 ($\leq .05$)	
	НП→	I	-.45	.999($\leq .001$)	I	-.43	.999($\leq .001$)	
		Д	-.29	.95 ($\leq .05$)	Н	-.45	.999($\leq .001$)	
		Н	-.38	.99($\leq .01$)	-	-	-	
I	НП→	СС	-.33	.95 ($\leq .05$)	-	-	-	
		ВВ	-.26	.95 ($\leq .05$)	-	-	-	
	Пр→	Р*	-.34	.99($\leq .01$)	-	-	-	
		I	-.43	.999($\leq .001$)	I	-.49	.999($\leq .001$)	
		Д	-.44	.999($\leq .001$)	Д	-.38	.99($\leq .01$)	
		Н	-.29	.95 ($\leq .05$)	Н	-.53	.999($\leq .001$)	
		СС	-.37	.99($\leq .01$)	-	-	-	
		МВ	-.3	.95 ($\leq .05$)	-	-	-	
	У→	I	-.36	.99($\leq .01$)	I	-.56	.999($\leq .001$)	
		Д	-.29	.95 ($\leq .05$)	Д	-.48	.999($\leq .001$)	
		Н	-.3	.95 ($\leq .05$)	Н	-.42	.999($\leq .001$)	
		СС	-.3	.95 ($\leq .05$)	ВВ	-.33	.95 ($\leq .05$)	
		Р*	-.48	.999($\leq .001$)	-	-	-	
	I	МВ	Р*	.35	.99($\leq .01$)	-	-	-
		ЗХ	Р*	-.26	.95 ($\leq .05$)	-	-	-
Д→		-	-	-	Р*	.26	.95 ($\leq .05$)	
СС→		-	-	-	Р*	.32	.95 ($\leq .05$)	

Примітка: тут і далі ПР – прийняття рішень; I – інтернальність; П – пильність; НП – над пильність; Пр – прокрастинація; У – уникнення; МВ – міжособистісні відносини; ЗХ – здоров'я і хвороби; Д – досягнення; СС – сімейні стосунки; ВВ – виробничі відносини; Н – невдачі; Р – ризик; Рц – раціональність; α (*p*) - значущість (двостороння), при .99($\leq .01$); при .95 $\leq .05$; при .999($\leq .001$); (...) * - позначено ті змінні, що не увійшли у перший стовпчик за матричними показниками; жирним курсивом виділені ті значення, що мають значущу різницю між групами.

При порівнянні результатів інтеркореляцій розділеної вибірки, було знайдено деякі відмінності від даних загальної вибірки ($n = 116$). За шкалами пильність/раціональність у обох групах майже немає різниці у показниках (А: $\rho = .33$; $\alpha \geq .95$) (Б: $\rho = .32$; $\alpha \geq .95$), що дає нам підстави підкреслити, важливість пильності і раціональності, як основних внутрішніх опор поліцейського; але ми

можемо побачити, що інтернальність/пильність та сімейні стосунки (новий зв'язок) притаманна групі з практичним досвідом діяльності ($\rho = .33$; $\alpha \geq .95$ та $\rho = .30$; $\alpha \geq .95$). Значуща різниця дає підстави стверджувати про розбіжність щодо орієнтації на себе більшою мірою, ніж на зовнішні фактори. Для досвідчених поліцейських зростає підвищення важливості сімейних цінностей.

За шкалами над пильність/інтернальність показники майже не змінились (група А: $\rho = -.45$; $\alpha \geq .999$ та група Б: $\rho = -.43$; $\alpha \geq .999$), але група А отримала майже всі показники, які були у загальній вибірці: досягнення ($\rho = -.29$; $\alpha \geq .95$), невдачі ($\rho = -.38$; $\alpha \geq .99$), сімейні стосунки ($\rho = -.33$; $\alpha \geq .95$), виробничі відносини ($\rho = -.26$; $\alpha \geq .95$), та ризик ($\rho = -.34$; $\alpha \geq .99$). Ми можемо припустити, що саме поліцейські без практичного досвіду проявляють надмірну пильність, при цьому знижується орієнтація на взаємодію, пов'язану з виробничими чи сімейними відносинами, на досягнення чи невдачі, та зменшується прояв до ризику. У групі Б було виявлено тільки зв'язок з невдачами ($\rho = -.45$; $\alpha \geq .999$), що може свідчити, про досвідченість поліцейських групи Б, які включають режим над пильності заради уникнення невдач при виконанні завдань, при цьому залишають за собою здатність до міжособистісної взаємодії на всіх рівнях і здатності до ризику в ситуаціях надмірної складності або невизначеності [130-131].

Відмічається зниження взаємозв'язку з міжособистісними відносинами у обох груп; за шкалою прокрастинації у групі А: сімейні стосунки та міжособистісні мають обернений негативний зв'язок ($\rho = -.37$; $\alpha \geq .95$ та $\rho = -.30$; $\alpha \geq .95$) в свою чергу зв'язок з ризиком зменшився в обох групах. За шкалою уникнення у групі А, різниця відмічається між сімейними стосунками та ризиком ($\rho = -.30$; $\alpha \geq .95$ та $\rho = -.48$; $\alpha \geq .999$), у групі Б відрізняються виробничі відносини ($\rho = -.33$; $\alpha \geq .95$), в цілому зменшився зв'язок з толерантністю.

За шкалою ризику у групі А з'явився обернений зв'язок зі здоров'ям і хворобами ($\rho = -.26$; $\alpha \geq .95$), це перша властивість, що з'явилася додатково, і яка не виявлялася при інтерпретації загальної вибірки, чим більше поліцейські здатні до ризику, тим менше вони піклуються про своє фізичне здоров'я [132-134]. Встановлено позитивний зв'язок з міжособистісними відносинами ($\rho = .35$; $\alpha \geq .99$),

чим більше здатність ризикувати, тим більша міжособистісна взаємодія з іншими, іншими словами, є потреба в орієнтації на колег та команду. Така особливість може проявлятися як нерішучість діяти самостійно, можливо через недостатність, тому є потреба в орієнтації на зовнішні опори. У групі Б залишився позитивний зв'язок ризику з досягненнями та сімейними стосунками ($\rho = .26$; $\alpha \geq .95$; $\rho = .32$; $\alpha \geq .95$), що підтверджує наші попередні припущення стосовно того, що поліцейські з досвідом практичної діяльності здатні ризикувати для певних досягнень для кар'єрного просування.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Особистісні критерії здатності до прийняття рішень на різних етапах професійної підготовки вивчалися в двох групах, що були сформовані за критерієм наявності практичного досвіду. Слід відзначити наявність загальних особливостей у поліцейських, незалежно від досвіду роботи. Усім поліцейським притаманні якості пильності та інтернального локусу контролю, що свідчить про високий рівень готовності до виконання професійних завдань поліцейського. Параметр «складність проблеми» є джерелом стійкості до невизначеності у поліцейських загальної вибірки, «новизна проблеми» пов'язана з інтолерантністю до невизначеності; «раціональність» характеризується оберненим кореляційним зв'язком із «ризиком».

2. За результатами первинного аналізу даних також виявлено відмінності за рівнями досвідченості поліцейських: група без практичного досвіду (курсанти на етапі професійної підготовки) більш схильна до прокрастинації та уникнення при прийнятті рішень. Водночас досвідчені поліцейські краще реагують на нові виклики у професійній діяльності та стійкіше сприймають складність і новизну завдань: за шкалами «уникнення», «надпильність», «прокрастинація», «раціональність», «суб'єктивний ризик» отримано показники, що мають статистично значущі відмінності за групами.

3. За допомогою кореляційного аналізу по вибірці виявлено професійно важливі особистісні якості поліцейських, від яких залежить прийняття рішень:

пильність, інтернальність та раціональність, як умови максимізації правильності дій у процесі ПР. Пильність, яка виступає основною стильовою характеристикою особистості поліцейського, пов'язана з її когнітивною складністю, потребою у пізнанні та стійкістю до невизначеності; суб'єктивний ризик, досягнення, невдачі, сімейні, міжособистісні та виробничі відносини включають інтелектуальне орієнтування, обмірковування шляхів вирішення проблемної ситуації. Взаємозв'язки між прокрастинацією, уникненням, толерантністю до невизначеності свідчить про те, що чим більше поліцейський уникає прийняття рішень, прокрастинує та включає режим надпильності, тим більше проявляється стійкість до невизначеності, включається режим особливої уваги у надскладних ситуаціях.

2.3. Аналіз валідності авторської методики дослідження

Для встановлення ступеню валідності авторської методики дослідження було проведено аналіз та інтерпретацію як первинних результатів за стандартизованими методиками, так і за параметрами авторської методики. Було встановлено ступінь зв'язку з іншими методиками – для визначення конвергентної валідності (присутність взаємозв'язків зі спорідненими методиками) та дискримінантної валідності (відсутність зв'язків з методиками, що мають іншу теоретичну основу), за допомогою встановлення/відсутності взаємозв'язків з незалежними зовнішніми критеріями, які визначають успіх/не успіх у професійній діяльності поліцейських.

У результаті аналізу було отримано значущі кореляційні зв'язки в переважній кількості шкал зі спорідненими методиками а також відсутність зв'язків з іншими шкалами. Стосовно прагматичної валідизації, вона передбачала перевірку методики з погляду її практичної ефективності, значущості, корисності, оскільки діагностичною методика може застосовуватися лише тоді в тому випадку, коли доведено, що вимірювана властивість проявляється у певних життєвих чи професійних ситуаціях. Для досягнення нашої мети орієнтація була саме на діяльність поліцейських [229, с. 33].

Перевірка надійності методик була визначена за коефіцієнтом внутрішньої узгодженості α -Кронбаха для всіх змінних. Також було здійснено перевірку нормальності розподілу (Додаток А), прорахована міра вибіркової адекватності Кайзера-Майера-Олкіна та критерій сферичності Бартлетта, що показали статистичну достовірність отриманих результатів (результати представлені в інтерпретаційному матеріалі до факторного аналізу).

Після перевірки на надійність і валідність, інтерпретація отриманих показників стала більш ясною та однозначною, та ми можемо визначити, що назва методик відповідає сфері їх застосування.

Конвергентна та дискримінантна валідність

В орієнтації на інтерпретацію отриманих даних ми опиралися на наявність кореляції між новою та стандартизованою методикою, що вказує на те, що розроблена методика вимірює ту саму психологічну якість, що й еталонна, але у підтвердженні теоретичної валідності кардинальною проблемою є відношення між психологічними явищами та їх показниками, за допомогою яких ці психологічні явища намагаються дослідити. Це показує, наскільки задум авторів та результативність методики збігаються. Результати розрахунків представлено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Порівняння методик на визначення конвергентної та дискримінантної валідності

Методики для порівняння →	Q раціон.	Q ризик	MDMQ	Rotter	IAS
Готовність до дії	.16	.40	.24	.37	.52
Відкладання рішення	.42	-.19	.21	.39	.50
Дуальність рішень	-.59	-.29	.16	.42	.49
Конформізм	-.53	-.27	.17	.43	.48
Лідерство	-.43	.60	.15	.44	.49
Лабільність	-.52	-.26	.13	.42	.47
Вразливість до тиску	-.50	-.24	.15	.46	.49
Дисциплінованість	-.55	-.23	.13	.44	.53
Непідкупність	-.61	-.28	.13	.41	.49
Чесність	-.49	-.16	.15	.45	.50
Ригідність	-.53	-.29	.18	.49	.50

Продовження табл. 2.5

Страх наслідків	-.60	-.32	.15	.47	.47
Критичність	-.57	-.31	.12	.51	.46
Справедливість	-.51	-.31	.17	.51	.47
Розбірливість	-.59	-.32	.19	.53	.47
ЗОМ	-.58	-.31	.20	.54	.52
Організованість	-.53	-.31	.14	.56	.53
Інституційні обмеження	-.55	-.31	.16	.57	.50
Соціальна підтримка	-.52	-.30	.15	.55	.53
Знецінення стресу	-.54	-.30	.13	.52	.54
Позитивний досвід	-.57	-.28	.12	.53	.53
Стан сціпеніння	-.62	-.29	.17	.54	.53
Тактика ізоляції	-.40	-.29	.19	.54	.51
Мобілізація ресурсів	-.56	-.27	.14	.52	.50
Гнучке реагування	-.62	-.28	.14	.55	.49
Стимування	-.58	-.30	.14	.56	.47
Готовність до змін	-.60	-.29	.14	.54	.48
Конструктивність	-.46	-.319	.19	.54	.48
Переформатування сценарію	-.56	-.28	.21	.52	.47
Зміцнення системи	-.50	-.29	.22	.51	.46
Руйнація системи	-.59	-.29	.19	0.33	.47
M±SD (116)	-0,492± 0,214	-0,232± 0,198	0,162± 0,030	0,469± 0,057	0,497± 0,023

Примітка: курсивом виділені ті значення, що мають значущість. Інтерпретація результатів здійснювалася орієнтовно до показників статистичної значущості, для обсягу вибірки $n = 116$: .187 при $p \leq .05$; .245 при $p \leq .01$; .310 при $p \leq .001$; ЗОМ – завищена оцінка своїх можливостей.

Основні значущі показники, щодо конвергентної валідності показали наступне: найбільше зв'язків зі змінними методик було отримано з раціональністю ($M \pm SD = -.492 \pm .214$) тут майже всі зв'язки йдуть обернені (окрім шкали «відкладання рішення» ($\rho = .42$; $\alpha \geq .999$); з суб'єктивним ризиком ($M \pm SD = -.232 \pm .198$); позитивний зв'язок виявлено з готовністю до дії ($\rho = .40$; $\alpha \geq .999$), лідерством ($\rho = .60$; $\alpha \geq .999$), всі інші зв'язки обернені; з прийняттям рішень ($M \pm SD = .162 \pm .030$) позитивні зв'язки готовність до дії ($\rho = .24$; $\alpha \geq .99$), відкладання рішення ($\rho = .21$; $\alpha \geq .95$), завищеною оцінкою своїх можливостей ($\rho = .20$; $\alpha \geq .95$), конструктивністю ($\rho = .20$; $\alpha \geq .95$), переформатуванням сценарію ($\rho = .21$; $\alpha \geq .95$), зміцненням системи ($\rho = .22$; $\alpha \geq .95$), руйнацією системи ($\rho = .19$; $\alpha \geq .95$); з інтернальним локусом суб'єктивного контролю ($M \pm SD = .469 \pm .057$) ми отримали позитивні взаємозв'язки по всім змінним (31) без виключень; з толерантністю до

невизначеності ($M \pm SD = ,497 \pm ,023$) ми отримали позитивні взаємозв'язки по всім змінним (31) без виключень.

Виходячи з отриманих даних, ми можемо проінтерпретувати їх таким чином: найменша кількість зв'язків, отримана за методикою прийняття рішень (MDMQ), пов'язана: по-перше, з основною структурою інструменту, в яку було закладено соціально-орієнтовані питання, що стосуються ПР; по-друге, вона стала основоположною для визначення дискримінантної валідності. Кореляційна матриця показує значущі показники в середині елементів конструктив ефективності, але водночас – низькі кореляції між елементами цих конструкцій, що одночасно засвідчує конвергентну та дискримінантну достовірність.

Всі питання по наданим нами авторським методикам стосувалися виключно професійної складової діяльності поліцейських (Додаток В), зокрема, внутрішнього клімату, а також за індивідуальним психологічним властивостям поліцейських, що мають певні відмінності, які формуються в процесі взаємодії з правовою системою. На разі MDMQ не отримала українськомовної адаптації, це може мати вплив на сприймання тексту при проходженні методики; високі показники взаємозв'язку з толерантністю до невизначеності підтвердили важливість стійкості до новизни, складності і нерозв'язності проблем у поліцейських, які ми не отримали при визначенні зв'язків з основними психодіагностичними методиками (у параграфі 2.2 другого розділу), що може свідчити підтвердженням актуальності наших методик.

Теоретична спорідненість за методикою Дж. Роттера, на рівень суб'єктивного контролю та всі позитивні зв'язки, що були отримані за нею, можуть свідчити про важливість індивідуальних властивостей (суб'єктна направленість), що фундаментально закладені у опитувальнику Дж. Роттера і це те, на що ми орієнтувалися при складанні авторських опитувальників. Оберненість зв'язків з ризиком і раціональністю може свідчити про те, що ці якості у соціальному сприйманні та професійному мають різне значення. Іншими словами, чим більш проявлена якість непідкупності або чесності, тим менше раціональність, або проявлений ризик у поліцейських. Тут варто зауважити, що раціональність

може проявлятися як одна з ознак групового мислення і перетворюватись у хибну раціональність, що обумовлює ненавмисне придушення критичного мислення [190, с. 255]. Виявлення структурних зв'язків раціональності, як спрямованості на максимальний збір інформації для ПР та інших властивостей цього процесу показують, що раціональність супроводжує як рефлексивністю, так і інтолерантністю до невизначеності, як прагнення до ясності суджень. Але висока рефлексивність може заважати продуктивним рішенням, а інтолерантність до невизначеності, як прагнення до ясності та неприйняття невизначеності та протиріч у поєднанні з ригідністю, можуть вказувати на латентну змінну ригідної раціональності [64, с. 80].

Таким чином, визначаючи проблему динаміки процесів, що стоять за прийняттям рішень (як у цілях, так і в засобах ціледосягнення), слід припустити взаємне функціонування двох латентних змінних, що представляють полюси, один з яких диспозиційно розкривається як толерантність до невизначеності, готовність до ризику, довіра власній інтуїції, а другий – як негнучкість, раціональність та інтолерантність до невизначеності [231, с. 395–400].

Альфа Кронбаха

Визначаючи надійність, ми користувались двома її формами: надійність - стійкість (характеризує стабільність результатів у часі), та надійність - узгодженість (характеризує узгодженість пунктів). Для визначення рівня надійності-узгодженості ми використовували наступну шкалу оцінок показників альфа-Кронбаха: $\geq 0,7$ – високе значення; $\geq 0,6$ – достатнє значення; $\geq 0,5$ – сумнівне значення.

Звернемося до табл. 2.6., де зображено результати дисперсійного аналізу, основною метою якого є аналіз змінності ознак під впливом будь-яких контрольованих факторів. щоб перевірити 2 кейс-методику та 1 опитувальник на узгодженість їх складових.

**Результати розрахунків дисперсії для визначення α -Кронбаха
на узгодженість складових**

ANOVA. Опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських»						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Строки	69,17624521	17	4,069190895	21,0122451	9,7196190	1,62799758
Стовбці	26,39846743	115	0,229551891	1,185346354	0,0926481	1,23506003
Погрішність	378,6015326	1955	0,193658073			
Разом	474,1762452	2087				
Cronbach's Alpha	0,952408703					
ANOVA. Кейс-метод «Стрес-Демпфер»						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Строки	4,03448275	3	1,34482758	5,525667351	0,00102478	2,63079155
Стовбці	0,96551724	115	0,00839580	0,03449692	1	1,27400791
Погрішність	83,9655172	345	0,24337831			
Разом	88,9655172	463				
Cronbach's Alpha	0,81902638					
ANOVA. Кейс-метод «Стрес-Сценарій»						
Джерело варіації	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Строки	24,651341	8	3,08141762	15,69002078	8,39999	1,94845046
Стовбці	15,4128352	115	0,13402465	0,68242928	0,99479270	1,24469264
Погрішність	180,681992	920	0,19639347			
Разом	220,746168	1043				
Cronbach's Alpha	0,936265221					

Примітка: тут сума квадратів відхилень (SS), число ступенів свободи (df), дисперсія (MS), фактичне значення Фішера (F), p-рівень (P-value) та критичне значення відношення Фішера (F crit), альфа Кронбаха (Cronbach's Alpha).

Варіативність, зумовлена дією досліджуваних змінних та їх взаємодією, співвідноситься з випадковою варіативністю. Показником цього співвідношення є критерій F Фішера. У формулу розрахунку критерію F входять оцінки дисперсій, тобто параметрів розподілу ознаки, тому критерій F є параметричним критерієм. Чим більшою мірою варіативність ознаки обумовлена досліджуваними факторами або їх взаємодією, тим вища емпіричне значення критерію F. Дисперсійний аналіз був проведений з ціллю визначення в рамках нашого дослідження альфа Кронбаха.

Оскільки ми розрахували, що альфа Кронбаха для опитувальника складає 0,95, ми можемо інтерпретувати що внутрішня узгодженість методики має «високе значення». А також, виходячи з показників F (21,01) більше F_{crit} (1,63), ми можемо визначити, що з ймовірністю 95%, результуючі ознаки у опитувальнику впливають на поліцейських, а саме вразливість до тиску, дисциплінованість, розбірливість та чесність (16,5% дисперсії); для кейс-методу «Стрес-Демпфер» альфа Кронбаха складає 0,82, ми можемо інтерпретувати що внутрішня узгодженість методики має «високе значення». Виходячи з показників F (5,52) більше F_{crit} (2,63), ми можемо визначити, що з ймовірністю 95%, результуючі ознаки у опитувальнику впливають на поліцейських, а саме соціальна підтримка та знецінення стресу (7,5% дисперсії); для кейс-методу «Стрес-Сценарій» альфа Кронбаха складає 0,94, ми можемо інтерпретувати, що внутрішня узгодженість методики має «високе значення». Виходячи з показників F (15,692) більше F_{crit} (1,95), ми можемо визначити, що з ймовірністю 95%, результуючі ознаки у опитувальнику впливають на поліцейських, а саме тактика ізоляції та конструктивність (8,4% дисперсії).

Аналіз первинних даних

Після проведення основних процедур визначення валідності і надійності, ми можемо безпосередньо перейти до детального опису методик. На Рис. 2.5 зображені показники, щодо наявності властивостей до прийняття рішень у поліцейських.



Рис. 2.5

Примітка: тут і далі ГД – готовність до дії; ВР – відкладання рішення; ДР – дуальність рішень; К (П) - в конформізмі підпорядкування системі чи уставу; ЛІ – лідерство; ЛА – лабільність; ВТ - вразливість до тиску; Д – дисциплінованість; Н – непідкупність; Ч – чесність; Р – ригідність; СН – страх наслідків; К – критичність; С – справедливість; Ро – розбірливість; ЗОМ - завищена оцінка своїх можливостей; О – організованість; ІО -інституційні обмеження.

Виходячи з отриманих даних, що представлені на Рис. 2.5., ми можемо визначити, що з усієї вибірки тільки 20,64 % поліцейських проявляють здатність готовності до дій (24); здатність до відкладання рішення мають 76,54 % (89); здатність до дуальності рішень (вибір між дією і бездієвістю) має лише 2,58 % поліцейських (3), більшість поліцейських 97,42 % (113) не вагаються перед вибором у процесі ПР. Властивість підпорядковуватись системі (конформізм) мають 16,34 % (19) поліцейських. У свою чергу лідерські якості демонструють 18,06 % поліцейських (21); здатність до лабільності при прийнятті рішень 69,66 % (81), це переважна більшість поліцейських; вразливі до тиску 51,60 % (60); здатність до непідкупності виявлено у 23,22 % (27); здатність до чесності виявлено у 50,00 % (58) осіб; ригідність, як властивість виявлена у 35,26 % (41); страх наслідків (за прийняте рішення) виявлено у 20,64 % (24); критичність, як властивість при прийнятті рішень виявлена у 32,68 % (38); здатність до справедливості при прийнятті рішень виявлено у 32,68 % (38) поліцейських; здатність до розбірливості виявлено у 46,44 % (54) опитуваних; завищена оцінка своїх можливостей виявлена у 28,38 % (33) поліцейських; організованість виявлена у 30,96 % (36) осіб; інституційні обмеження як перешкода при ПР властива 36,12 % (42) поліцейським.

Отримані дані дають підстави стверджувати, що сформованої здатності до суб'єктивного прийняття рішень не виявилось значною мірою на загальній вибірці поліцейських, але з великою перевагою проявилася властивість до уникнення рішень, при цьому рішучість дій отримала високі показники.

З огляду на останнє, можна припустити, що організаційна структура, в якій знаходиться поліцейський, накладає певні обмеження на прийняття особистих рішень, але спрямовує на виконання наказів керуючих представників НПУ [102, с. 13; 109, с. 71]. За твердженнями С. Мілгрема, підпорядкована особистість відчуває

відповідальність за свої вчинки, але знімає її з себе заради виконання вказівок авторитету [110, с. 127]. Натомість прослідковується висока здатність до гнучкості у всіх поліцейських, яка знижує прояви лідерських властивостей і підвищує готовність працювати в системі для зміцнення загальних цінностей останньої.

Постійна регламентована діяльність (слідування наказам, дотримання уставу тощо), небажання проявляти креативні здібності при прийнятті рішень, може сприяти формуванню професійної деформації поліцейського, змусивши, висловлюючись словами одного з учасників експерименту Ф. Зімбардо, проводити свій власний експеримент підпорядкування авторитету [92, с. 112].

З позицій системного підходу, всі психічні процеси можуть бути представлені та організовані у вигляді багаторівневої системи, де її цілісність здатна надавати нові властивості її елементам [209, с. 678]. Системний підхід вимагає розглядати явище різних аспектів з урахуванням їх специфіки. Множинність і різний порядок психічних властивостей поліцейського визначається множинністю відносин, в яких він знаходиться. А оскільки особистість поліцейського може розглядатися як система за різними аспектами (фізичним, професійним, соціальним тощо), то системний підхід має на увазі вивчення особистісних змін під впливом сукупності чинників.

Щодо принципу детермінізму, слід зазначити, що «схильність до тих чи інших зовнішніх впливів обумовлена внутрішніми умовами, суттєвими специфічними особливостями того, на кого або на що виявляється вплив», а також того положення, що «зовнішні причини діють через внутрішні умови» [26, с. 1180]. Таким чином, професійне середовище визначає психічні явища опосередковано, змінюючись і заломлюючись через особистісні та пізнавальні властивості суб'єкта.

Щодо проблеми підпорядкування, принцип детермінізму стверджує, що можуть бути знайдені та описані не тільки ситуативні фактори, а й особистісні чинники підпорядкування системі в їхній сукупності [26, с. 1182]. Відповідно до принципу розвитку, закономірності психічних явищ можуть бути пізнані в їхньому розвитку, у процесі руху та зміни, виникнення та відмирання. Зміна чи функціонування психологічних систем супроводжується появою нових, якісних

утворень. Іншими словами, в результаті розвитку психіки поліцейського виникають якісно нові властивості, стани, суб'єктивні і об'єктивні уявлення про професійну складову діяльності, що закріплюється у структурних змінах [232, с. 165-175; 233, с. 407; 234, с. 19-20].

Керуючись принципом системності, ми визначили сукупність основних якостей, що властиві поліцейському – висока розбірливість, здатність до чесності та дисциплінованості при ПР. Керуючись принципами детермінізму, ми визначили джерело особистісних чинників пристосування до системи – це гнучкість психіки поліцейського як вміння адаптуватись до вимог; тоді як вразливість до тиску проявляється як ситуативний фактор внаслідок підвищеної чутливості до думки керівництва та страху критики щодо виконаних дій, що пов'язано з високою професіональною відповідальністю.

Наступна методика для визначення показників щодо джерела ресурсу пом'якшувальних стратегій подолання стресових ситуацій представлена на Рис.2.6. Демпфер – пом'якшувальний, адаптуючий механізм. Стрес-демпер - це те, що пом'якшує вплив на-стрес, приводячи систему до рівня, який поліцейський здатний використовувати як відправну точку свого розвитку, перебудови до соціокультурних умов, що змінюються.

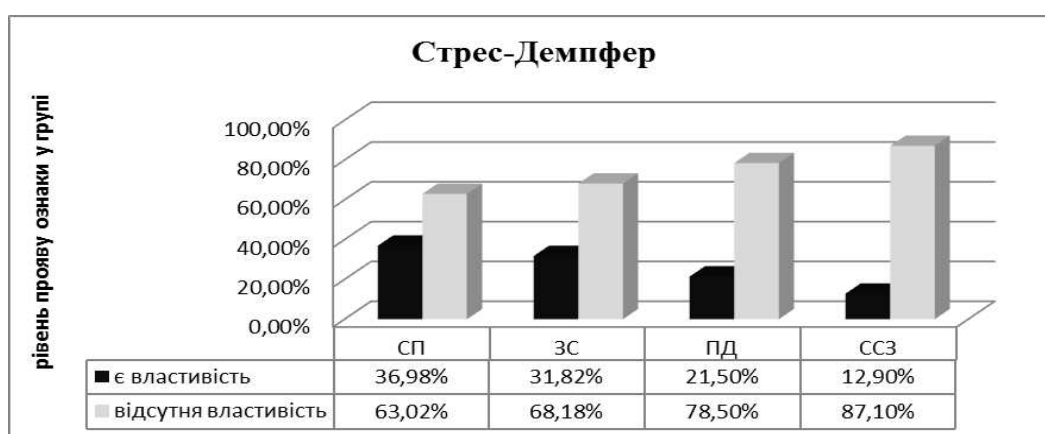


Рис. 2.6

Примітка: тут і далі СП – соціальна підтримка; ЗС – знецінення стресу; ПД – позитивний досвід; ССЗ – стан сціпеніння перед загрозою;

На Рис. 2.6 зображені показники щодо джерела ресурсу пом'якшувальних стратегій подолання стресових ситуацій (n=116). Як ілюструє рисунок, ми

отримали наступні показники: соціальна підтримка, як джерело ресурсу подолання стресових ситуацій притаманна 36,98 % (43) поліцейським; знецінення стресу притаманно 31,82 % (37) поліцейським; позитивний досвід 21,50 % (25) поліцейських; стан заціпеніння перед загрозою 12,9 % (15) поліцейських.

Дописи власного досвіду щодо джерела ресурсу виходу зі стресу надали 24 поліцейських. Для ілюстрації наведемо деякі висловлювання. Отже, джерелом стресоподолання слугують: конструктивна діяльність; психологічна підтримка; переоцінка цінностей; допомога іншим, небайдужість та людяність (респондент № 69); респондент № 42 відмітив, що коло небайдужих людей навколо нього в умовах воєнного часу зросло у декілька разів (може свідчити про соціальну згуртованість перед загрозою), всі негативні емоції та стрес був перекритий новими знайомствами та позитивними емоціями; респондент № 44 відзначив, що джерелом ресурсу подолання стресу є підтримка близьких та зосередження основної уваги на справах, що дозволяє не сприймати ситуацію занадто чутливо; респондент № 55, який став свідком обстрілу безпосередньо біля свого будинку, основним джерелом виходу із стресу обрав соціальну підтримку; респондент № 57 зазначив, що стан заціпеніння перед загрозою на короткий час з подальшою раціональною оцінкою ситуації та рішучим переходом до дій є джерелом виходу зі стресу; респондент № 60 зазначив запобігання стресу за допомогою сублімації своїх дій на інші речі, які нагадують про минуле довоєнне життя, це допомагало відчувати себе у безпечному часі; респондент № 65 зазначив надмірно пролонговану адаптацію до реалій подій; респондент № 36 зазначив, що йому допомагали спортивні навантаження; респондент № 39 джерелом подолання стресу обрав допомогу іншим, участь у волонтерській діяльності через спілкування з тимчасово переміщеними особами, що допомогло колективно пережити травмуючі події.

Інші поліцейські визначили такі індивідуальні копінг-стратегії: узагальнення проблеми та максимальне збирання інформації; допомога іншим як опора на свою значущість; уникнення негативної інформації; переживання стресу через отримані набуті навички у процесі професійної діяльності; відпочинок та сон; перебування в бомбосховищі як безпечному місці; заспокійливі впливи (музика, теплий чай

тощо); управління своїми думками («холодна голова»), установка не панікувати, черпати енергію від спілкування з близькими, не відкладати справи «на потім»; установка на швидку адаптацію; відволікання через уникнення, установка на абстрагування від травмуючих подій; зміщення фокусу уваги на активну професійну діяльність та допомогу іншим; подолання через установку заперечення стресу, самозаборона надмірного обмірковування стресу; готовність до зустрічі зі стресом внаслідок установки на об'єктивне сприйняття ситуації та всіх можливих наслідків.

При всій різноманітності індивідуальних копінг-стратегій, ми не можемо не відмітити загальної тенденції стосовно того, що поліцейські зі значним досвідом роботи для боротьби зі стресом зміщують фокус уваги переважно на виконання свого професійного обов'язку та захисту інших, що сприяє переключенню емоцій та знеціненню стресу. Поліцейські, які ще не мають досвіду професійної діяльності, переважно вбачають свій спосіб стресоподолання у соціальній підтримці з боку значущих інших.

Стрес-буферна модель виступає як спосіб зменшення шкідливих наслідків стресу за допомогою певних механізмів (зниження значущості стресу, переоцінка стресу тощо), підвищення усвідомленого використання суспільних ресурсів для протидії стресорові. Ситуація перманентної кризи (кризи особистої та національної безпеки), що призводить до постійної мобілізації внутрішніх ресурсів, що може породжувати у поліцейських ефект «вигорання», як реакції на реалії сучасного збройного конфлікту і соціокультурних змін [161, с. 90; 235, с. 5].

Керуючись метафорою Н. Талеба про «чорного лебедя», як подію, з одного боку, що розриває передбачуваність життєвих та професійних обставин, що склалися, а з другого – формує у свідомості особистості подальшу готовність щодо непередбачуваного втручання [216, с. 88], ми можемо говорити про своєрідну нормалізацію стресу як перманентного стану поліцейського в умовах сьогодення. Ситуація сучасного воєнного конфлікту лише посилила цей стан. Домінування стресорів, що руйнують уявлення про стабільність існування (ризики, кризові та проблемні аспекти, загальна невизначеність) та актуалізують потенціал внутрішніх

та зовнішніх ресурсів, що сприяють встановленню балансу між загрозливими та адаптивними факторами впливу, репрезентується в соціальній та професійній діяльності через різні стрес-пом'якшуючі механізми.

Стрес-сценарії являють собою інструментований процес подолання поліцейським зовнішніх або внутрішніх подразників, що виникають від моменту впливу стресора до формування певної реакції психічної системи на зазначений подразник (Крюков, 2021). У процесі реалізації стрес-сценаріїв відбувається актуалізація того особистісного сегменту, який має найбільший ресурс адаптації до ситуації, що змінилася (внаслідок впливу стресора). На взаємодії стресорів і ресурсів стрес-подолання і досягається новий стійкий баланс цих елементів. Чим складніша особистість поліцейського, тим більше він має у своєму розпорядженні варіантів дій у стресових умовах [194, с. 59; 220, с. 493; 236, с. 7-8].

Наступна методика застосовувалася нами для вивчення найбільш типових стрес-сценаріїв у поліцейських. Сценарії стресоподолання за внутрішньою складовою розділені на три блоки: трансформуючий, балансуєчий та контролюєчий, і відповідно до кожного входить по три тактики проживання стресу.

1. *Контролюєчі сценарії* припускають, що поліцейський виявився стійким до стресора, зберігши свою стабільність. Варіанти реагування на стресор можуть бути виражені у таких сценаріях:

а) «Тактика ізоляції» – сценарій, у результаті якого поліцейський використовує арсенал охоронних стратегій і тактик реагування, що захищають власну цілісність від дезінтегруючих стресорів-подразників. Особливістю такої стратегії стає тактика ізоляції, що не допускає руйнівного впливу стресора.

б) «Мобілізація ресурсів» – сценарій, у результаті якого стресор сприймається як базовий стимул консолідації психологічних захистів поліцейського. Стресор стає імпульсом до «самозапуску» всіх інтеграційних механізмів поліцейського, мобілізації його ресурсів. Подібна ситуація типова для зовнішньої військової агресії, різного роду епідемії тощо, коли існуючі в середині системи конкурентні стратегії

розвитку примиряються перед «великою загрозою», а характер такого протистояння забарвлений сакральними смислами.

в) «Гнучке реагування» – сценарій, у результаті якого поліцейський вилучає з впливу стресора ресурси для подальшого розвитку та оновлення та передбачає мобільне та гнучке реагування на сукупність професійних «викликів»: інформаційних, соціальних, політичних тощо.

2. *Балансуючі сценарії* припускають, що поліцейський після впливу стресора опинився в нестійкому стані протидії одній або декільком загрозам – без утвердження єдиної домінантної ціннісно-нормативної моделі, яка й дозволяє визначати поліцейського в категоріях системи, що стабільно фіксується. У тому числі можна назвати такі образні типи:

а) «Стримування» – сценарій, у результаті якого вплив стресора призводить до поперемінного посилення конкуруючих між собою стратегій подолання стресу, по-різному орієнтованих стосовно домінуючої стратегії. В даному випадку діє механізм «стримувань і противаг», які не призводять до ситуації «перемоги» тих чи інших стратегій захисту психіки, саме через спочатку заданий і підтримуваний системою принцип пролонгованого керованого стресу.

б) «Готовність до змін» – представляє сценарій, в результаті якого під впливом стресора стабільність системи психологічного захисту носить умовний, тимчасовий характер, занадто короткочасний, такий, що постійно змінюється, для встановлення домінуючої системи психологічних опор.

в) «Конструктивність» – описує сценарій, у результаті під впливом стресора суб-стратегії стають доповненням (складовими частинами) домінуючого копінгу. У подібній ситуації домінуючий копінг вже не може претендувати на повноцінну і самодостатню цілісність (за відсутності єдиної домінантної течії), але підтримує стабільність саме в ситуації розмаїття, що зберігається.

3. *Трансформуючі сценарії* припускають, що поліцейський піддався впливу стресора і зазнав істотних змін, внаслідок яких трансформувалася основа домінантної психологічної особистісної системи. У тому числі можна назвати такі образні типи:

а) «Переформатування» – сценарій, у результаті якого вплив стресора призвів до добровільної капітуляції домінуючої стратегії подолання стресу, принципового її «переформатування». Використання зазначеного сценарію свідчить про де актуалізацію норм і цінностей домінуючої стратегії подолання стресу. В силу цього стресор стає тригером, що сприяє переходу до нового стану особистісного подолання стресу.

б) «Зміцнення системи» – сценарій, у результаті якого під впливом стресора здійснюється внутрішнє принципове «зрушення» всередині захисної психологічної системи: домінуюча стратегія подолання стресу значною мірою пригнічується, тоді як суб-стратегія, що раніше займала незначне становище, – виявляється домінуючою стратегічною силою для подолання стресу.

в) «Руйнація системи» – сценарій, у результаті якого стресор призводить до руйнації домінуючої системи захисту, повного її зникнення.

Наступна методика для визначення показників щодо основних сценаріїв проживання стресових ситуацій у поліцейських представлена на Рис. 2.7 (n=116).

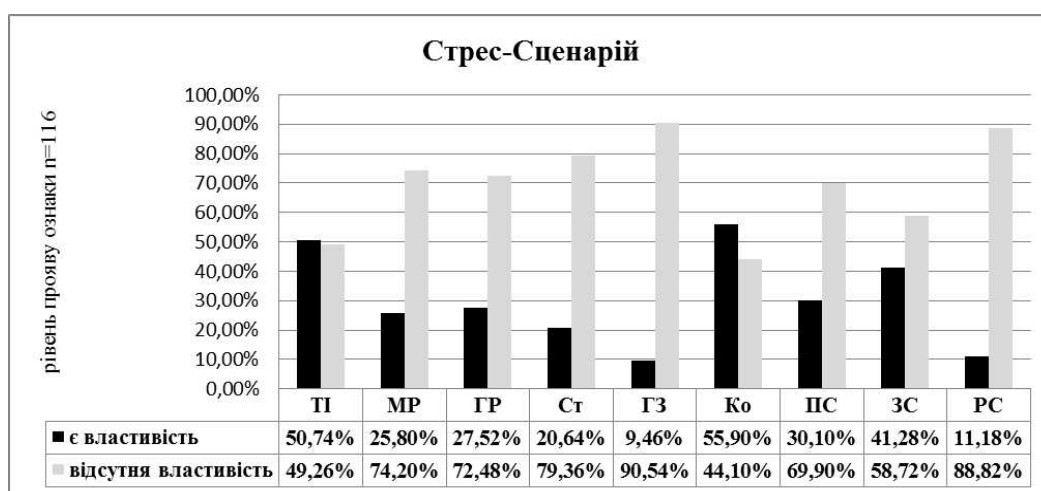


Рис. 2.7

Примітка: тут і далі ТІ – тактика ізоляції; МР – мобілізація ресурсів; ГР – гнучке реагування; Ст – стримування; ГЗ – готовність до змін; Ко – конструктивність; ПС – переформатування сценарію; ЗС – зміцнення системи; РС – руйнація системи.

Як ілюструє Рис. 2.7, були отримані такі показники: у блоці контролюючого сценарію тактику ізоляції обрали 50,74 % поліцейських (59); мобілізація ресурсів – 25,80 % (30); гнучке реагування – 27,52 % (32); у блоці балансуєчого сценарію:

стримування 20,64 % (24); готовність до змін – 9,46 % (11); конструктивність – 55,90 % (65); у блоці трансформуючого сценарію: переформатування – 30,10 % (35); зміцнення системи – 41,28% (48); руйнація системи – 11,18% (13).

Отримані результати, що зображені вище, дають нам змогу виділити основні три домінуючі фактори за кількісними показниками: тактику ізоляції (контролюючий блок), конструктивність (балансуючий блок), зміцнення системи (трансформуючий блок). За відповідністю соціальних цінностей стрес-сценаріям, відповідають такі домінуючі тактики: до реалізації стрес-сценарію «Ізоляція» схильні поліцейські, у яких переважають такі цінності, як традиція та конформізм. Вони тісно переплітаються між собою, забезпечуючи не лише збереження та ретрансляцію охоронних стратегій та тактик реагування, а й їхню підтримку на нормативному рівні.

Сценарій «Конструктивність» реалізовується поліцейськими, схильними до співпраці, у яких переважають такі цінності, як універсалізм та досягнення. Ці цінності відображають прагнення до успіху за мірилами домінуючого середовища, що свідчить про готовність відмови від автономії та включення до домінантної системи, збільшуючи тим самим її різноманітність [65, с. 110-112].

«Зміцнення системи» – до реалізації цього стрес-сценарію схильні поліцейські, у яких переважають такі цінності, як універсалізм та самостійність. Свобода дії від наявних суспільних очікувань, прийняття інших установок, прагнення рівності і справедливості змінює сформований «малюнок» системи. Конкуруючі особистісні програми можуть обмінюватися ідеями та ресурсами, посилюючи чи послаблюючи одне одного. Це може вказувати на здатність поліцейського в критичний момент перейти до тактики самостійного прийняття рішення, якщо відсутні інші ресурси для вирішення проблеми [237, с. 65-73].

Результати кореляційного аналізу

На основі комплексної методики здійснювався кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між змінними, що представлено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7.

**Інтеркореляції змінних, що впливають на прийняття рішень у
поліцейських**

Опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських»			
Параметри	Змінні інтеркореляцій	R	α (p)
Готовність до дії	Відкладання рішення	-.53***	.999 (\leq .001)
	Лідерство	.27**	.99 (\leq .01)
	Непідкупність	.40***	.999 (\leq .001)
	Чесність	.24**	.99 (\leq .01)
	Розбірливість	.39***	.999 (\leq .001)
	Стан зціпеніння перед загрозою	.25**	.99 (\leq .01)
	Гнучке реагування	.36***	.999 (\leq .001)
	Зміцнення системи установок	.24**	.99 (\leq .01)
Відкладання рішення	Конформізм	.19*	.95 (\leq .05)
	Лабільність	-.48***	.999 (\leq .001)
	Вразливість до тиску	.36***	.999 (\leq .001)
Відкладання рішення	Ригідність	.41***	.999 (\leq .001)
	Страх наслідків	.24**	.99 (\leq .01)
	Критичність	.28**	.99 (\leq .01)
	Справедливість	.24**	.99 (\leq .01)
	Інституційні обмеження	.42***	.999 (\leq .001)
	Знецінення стресу	.35***	.999 (\leq .001)
	Тактика ізоляції	.40***	.999 (\leq .001)
	Стимування	.24**	.99 (\leq .01)
Конформізм	Конструктивність	.36***	.999 (\leq .001)
	Руйнація системи установок	.31***	.999 (\leq .001)
	Лабільність	-.35***	.999 (\leq .001)
	Вразливість до тиску	.24**	.99 (\leq .01)
	Організованість	.28**	.99 (\leq .01)
	Тактика ізоляції	.24**	.99 (\leq .01)
Лідерство	Лабільність	-.33***	.999 (\leq .001)
	Непідкупність	.39***	.999 (\leq .001)
	Розбірливість	.24**	.99 (\leq .01)
	Завищена оцінка своїх можливостей	.28**	.99 (\leq .01)
	Дисциплінованість	.33***	.999 (\leq .001)
	Чесність	.34***	.999 (\leq .001)
	Критичність	.28**	.99 (\leq .01)
	Справедливість	.25**	.99 (\leq .01)
Інституційні обмеження	.42***	.999 (\leq .001)	

Продовження табл.2.7

Лідерство	Знецінення стресу	.33***	.999 ($\leq .001$)
	Гнучке реагування	.29**	.99 ($\leq .01$)
	Стримування	.32***	.999 ($\leq .001$)
	Конструктивність	.41***	.999 ($\leq .001$)
	Переформатування сценарію	.25**	.99 ($\leq .01$)
Вразливість до тиску	Дисциплінованість	-.22*	.95 ($\leq .05$)
	Ригідність	.43***	.999 ($\leq .001$)
	Розбірливість	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Знецінення стресу	.29**	.99 ($\leq .01$)
	Конструктивність	.36***	.999 ($\leq .001$)
	Переформатування сценарію	.23*	.95 ($\leq .05$)
	Тактика ізоляції	.20*	.95 ($\leq .05$)
Дисциплінованість	Чесність	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Страх наслідків	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Критичність	.20*	.95 ($\leq .05$)
	Справедливість	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Позитивний досвід	.24**	.99 ($\leq .01$)
Дисциплінованість	Тактика ізоляції	.19*	.95 ($\leq .05$)
	Стримування	.29**	.99 ($\leq .01$)
	Переформатування сценарію	.31***	.999 ($\leq .001$)
	Інституційні обмеження	.18*	.95 ($\leq .05$)
	Завищена оцінка своїх можливостей	.32***	.999 ($\leq .001$)
Непідкупність	Чесність	.29**	.99 ($\leq .01$)
	Знецінення стресу	.34***	.999 ($\leq .001$)
	Гнучке реагування	.42***	.999 ($\leq .001$)
	Стан заціпеніння перед загрозою	.19*	.95 ($\leq .05$)
	Готовність до змін	.36***	.999 ($\leq .001$)
	Зміцнення системи	.34***	.999 ($\leq .001$)
	Розбірливість	.29**	.99 ($\leq .01$)
Чесність	Ригідність	-.21*	.95 ($\leq .05$)
	Розбірливість	.18*	.95 ($\leq .05$)
	Соціальна підтримка	.20*	.95 ($\leq .05$)
	Завищена оцінка своїх можливостей	.43***	.999 ($\leq .001$)
	Гнучке реагування	.21*	.95 ($\leq .05$)
	Готовність до змін	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Зміцнення системи установок	.26**	.99 ($\leq .01$)
	Інституційні обмеження	.24**	.99 ($\leq .01$)
Ригідність	Критичність	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Справедливість	.44***	.999 ($\leq .001$)
	Знецінення стресу	.32***	.999 ($\leq .001$)

Продовження табл.2.7

Ригідність	Гнучке реагування	.35***	.999 ($\leq .001$)
	Інституційні обмеження	.37***	.999 ($\leq .001$)
	Зміцнення системи установок	.31***	.999 ($\leq .001$)
	Конструктивність	.40***	.999 ($\leq .001$)
	Мобілізація ресурсів	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Руйнація системи установок	.25**	.99 ($\leq .01$)
	Тактика ізоляції	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Розбірливість	.34***	.999 ($\leq .001$)
Страх наслідків	Критичність	.19*	.95 ($\leq .05$)
Страх наслідків	Завищена оцінка своїх можливостей	.37***	.999 ($\leq .001$)
	Переформатування сценарію	.43***	.999 ($\leq .001$)
Критичність	Справедливість	.28**	.99 ($\leq .01$)
	Мобілізація ресурсів	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Інституційні обмеження	.36***	.999 ($\leq .001$)
	Розбірливість	.19*	.95 ($\leq .05$)
Справедливість	Розбірливість	.27**	.99 ($\leq .01$)
	Інституційні обмеження	.20*	.95 ($\leq .05$)
Справедливість	Знецінення стресу	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Гнучке реагування	.30**	.99 ($\leq .01$)
	Конструктивність	.49***	.999 ($\leq .001$)
	Руйнація системи установок	.25**	.99 ($\leq .01$)
	Тактика ізоляції	.26**	.99 ($\leq .01$)
	Переформатування сценарію	.35***	.999 ($\leq .001$)
Розбірливість	Організованість	.31***	.999 ($\leq .001$)
	Інституційні обмеження	.25**	.99 ($\leq .01$)
	Тактика ізоляції	.37***	.999 ($\leq .001$)
	Конструктивність	.45***	.999 ($\leq .001$)
	Зміцнення системи установок	.33***	.999 ($\leq .001$)
	Знецінення стресу	.24**	.99 ($\leq .01$)
	Гнучке реагування	.33***	.999 ($\leq .001$)
	Стан заціпеніння перед загрозою	.24**	.99 ($\leq .01$)
Завищена оцінка своїх можливостей	Позитивний досвід	.29**	.99 ($\leq .01$)
	Готовність до змін	.28**	.99 ($\leq .01$)
	Переформатування сценарію	.33***	.999 ($\leq .001$)
Організованість	Тактика ізоляції	.32***	.999 ($\leq .001$)
Інституційні обмеження	Соціальна підтримка	.22*	.95 ($\leq .05$)
	Тактика ізоляції	.25**	.99 ($\leq .01$)
	Гнучке реагування	.19*	.95 ($\leq .05$)
	Переформатування сценарію	-.31**	.99 ($\leq .01$)
	Зміцнення системи	.18*	.95 ($\leq .05$)
	Мобілізація ресурсів	.26**	.99 ($\leq .01$)

Методика “Стрес-демпфер”			
Соціальна підтримка	Знецінення стресу	-.34 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
	Позитивний досвід	-.25 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
	Мобілізація ресурсів	.35 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
	Гнучке реагування	.25 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
	Стримування	.26 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
	Конструктивність	.19 [*]	.95 ($\leq .05$)
	Переформатування сценарію	.27 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
Знецінення стресу	Позитивний досвід	-.23 [*]	.95 ($\leq .05$)
	Стан заціпеніння перед загрозою	-.21 [*]	.95 ($\leq .05$)
	Тактика ізоляції	.25 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
	Зміцнення системи установок	.33 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
	Руйнація системи установок	.30 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
	Конструктивність	.54 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
Позитивний досвід	Стримування	.34 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
Методика “Стрес-сценарій”			
Мобілізація ресурсів	Стримування	.20 [*]	.95 ($\leq .05$)
Мобілізація ресурсів	Переформатування сценарію	.23 [*]	.95 ($\leq .05$)
	Руйнація системи установок	.22 [*]	.95 ($\leq .05$)
Гнучке реагування	Конструктивність	.44 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
	Зміцнення системи установок	.30 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
Стримування	Конструктивність	-.22 [*]	.95 ($\leq .05$)
Готовність до змін	Зміцнення системи установок	.27 ^{**}	.99 ($\leq .01$)
Конструктивність	Переформатування сценарію	.32 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
	Зміцнення системи установок	.36 ^{***}	.999 ($\leq .001$)
Переформатування сценарію	Зміцнення системи установок	-.25 ^{**}	.99 ($\leq .01$)

Примітка: тут і далі α (p) - значущість (двостороння), ** – при $.99(\leq .01)$; * – при $.95 \leq .05$; *** – при $.999(\leq .001)$.

Виявлено статистично достовірний негативний взаємозв'язок між готовністю до дій і відкладанням рішення ($\rho = - .53$; $\alpha \geq .999$). Готовність до дій також пов'язана з гнучким реагуванням ($\rho = .36$; $\alpha \geq .999$), розбірливістю ($\rho = .39$; $\alpha \geq .999$) та невідкупністю ($\rho = .40$; $\alpha \geq .999$). Відкладання рішення обернено пов'язане з лабільністю ($\rho = - .48$; $\alpha \geq .999$), Позитивні кореляційні зв'язки виявлено з інституційними обмеженнями ($\rho = .42$; $\alpha \geq .999$), ригідністю ($\rho = .41$; $\alpha \geq .999$), конструктивністю ($\rho = .21$; $\alpha \geq .999$), зі знеціненням стресу ($\rho = .35$; $\alpha \geq .999$),

руйнацією системи установок ($\rho = .31; \alpha \geq .999$). Конформізм має значущий обернений взаємозв'язок із лабільністю ($\rho = - .35; \alpha \geq .999$), а також прямий взаємозв'язок із вразливістю до тиску ($\rho = .24; \alpha \geq .95$) та організованістю ($\rho = .28; \alpha \geq .95$). Лідерство має значущий обернений взаємозв'язок із лабільністю ($\rho = - .33; \alpha \geq .999$), а також позитивні взаємозв'язки з інституційними обмеженнями ($\rho = .42; \alpha \geq .999$), конструктивністю ($\rho = .41; \alpha \geq .999$), непідкупністю ($\rho = .39; \alpha \geq .999$), чесністю ($\rho = .34; \alpha \geq .999$), дисциплінованістю ($\rho = .33; \alpha \geq .999$), знеціненням стресу ($\rho = .33; \alpha \geq .999$), стриманістю ($\rho = .32; \alpha \geq .999$). Вразливості до тиску притаманний значущий взаємозв'язок з ригідністю ($\rho = .43; \alpha \geq .999$) та конструктивністю ($\rho = .36; \alpha \geq .999$). Дисциплінованість має значущий взаємозв'язок із переформатуванням сценарію ($\rho = .31; \alpha \geq .999$) та завищеною оцінкою своїх можливостей ($\rho = .32; \alpha \geq .999$). Непідкупність має значущий взаємозв'язок із гнучким реагуванням ($\rho = .42; \alpha \geq .999$), готовністю до змін ($\rho = .36; \alpha \geq .999$), знеціненням стресу ($\rho = .34; \alpha \geq .999$) та зміцненням системи установок ($\rho = .34; \alpha \geq .999$). Чесність має значущий прямий зв'язок із завищеною оцінкою своїх можливостей ($\rho = .43; \alpha \geq .999$), готовністю до змін ($\rho = .27; \alpha \geq .95$). У свою чергу ригідності притаманний значущий прямий зв'язок зі справедливістю ($\rho = .44; \alpha \geq .999$), конструктивністю ($\rho = .40; \alpha \geq .999$), інституційними обмеженнями ($\rho = .37; \alpha \geq .999$), розбірливістю ($\rho = .34; \alpha \geq .999$), знецінюванням стресу ($\rho = .32; \alpha \geq .999$), зміцненням системи установок ($\rho = .31; \alpha \geq .999$). Страх наслідків має значущий взаємозв'язок із завищеною оцінкою своїх можливостей ($\rho = .37; \alpha \geq .999$), здатністю до переформатування сценарію ($\rho = .43; \alpha \geq .999$). Справедливість має значущий взаємозв'язок із конструктивністю ($\rho = .49; \alpha \geq .999$) та переформатуванням сценарію ($\rho = .35; \alpha \geq .999$). Розбірливість характеризується значущим взаємозв'язком із конструктивністю ($\rho = .45; \alpha \geq .999$), тактикою ізоляції ($\rho = .37; \alpha \geq .999$), зміцненням системи установок ($\rho = .33; \alpha \geq .999$), організованістю ($\rho = .31; \alpha \geq .999$). Завищена оцінка своїх можливостей має значущий взаємозв'язок із переформатуванням сценарію ($\rho = .33; \alpha \geq .999$). Соціальна підтримка має прямий зв'язок із мобілізацією ресурсів ($\rho = .35; \alpha \geq .999$), та обернений взаємозв'язок зі знеціненням стресу ($\rho = - .34; \alpha \geq .999$). Інституційні

обмеження мають найбільш щільний взаємозв'язок із конструктивністю ($\rho = .30$; $\alpha \geq .95$), тактикою ізоляції ($\rho = .25$; $\alpha \geq .95$) та мобілізацією ресурсів ($\rho = .26$; $\alpha \geq .95$). Водночас наявний обернений взаємозв'язок із переформатуванням сценарію ($\rho = -.31$; $\alpha \geq .999$). Знецінення стресу має значущий взаємозв'язок із конструктивністю ($\rho = .54$; $\alpha \geq .95$) та зміцненням системи установок ($\rho = .33$; $\alpha \geq .999$). Позитивний досвід має значущий взаємозв'язок зі стриманістю ($\rho = .34$; $\alpha \geq .999$). Конструктивність має значущий взаємозв'язок зі зміцненням системи ($\rho = .36$; $\alpha \geq .999$) та переформатуванням сценарію прийняття рішень ($\rho = .32$; $\alpha \geq .999$).

Обернений взаємозв'язок між готовністю до дій і відкладанням рішення дає підстави стверджувати, що чим більша готовність діяти, тим менше поліцейські схильні відкладати рішення, що зумовлено такими професійно важливими якостями, як швидкість реагування, оперативність, активність, схильність до ризику. Цей чинник також пов'язаний із гнучким реагуванням, непідкупністю та розбірливістю, що може свідчити про значущість соціально-психологічних характеристик поліцейських як представників професії типу «людина – людина» [238, с. 15; 239, с. 19; 262, с. 10].

Наявність такого чинника, як непідкупність, у цьому взаємозв'язку вказує на моральні якості поліцейських, оскільки схильність до корупції певною мірою означає також відмову поліцейського від активних професійних дій [137, с. 88]. Вважаємо, є підстави визначити цей факт як позитивну тенденцію в контексті актуальності формування позитивного іміджу поліції та його впливу на громадську думку. Протилежна тенденція – відкладання рішення – обернено пов'язана з лабільністю та позитивно пов'язана з ригідністю, інституційними обмеженнями, конструктивністю, знеціненням стресу, тактикою ізоляції та руйнацією системи звичних установок. Обернена тенденція стосовно лабільності може характеризувати поміркованого, обережного поліцейського, що не схильний до швидкого прийняття рішень [166, с. 90]. Позитивною стороною цього процесу вбачається формування змінених стратегій поведінки на основі нових установок. Такі особливості пов'язані зі сценарієм, внаслідок якого вплив стресора призводить до поперемінного посилення конкуруючих між собою властивостей

характеру дій. У цьому випадку діє механізм «стримувань і противаг», що можна пояснити впливом пролонгованого стресу, тобто в цих умовах у поліцейського формується тенденція не відразу діяти, а постійно стримувати себе, надаючи собі час для порівняння варіантів виходу з ситуації [240, с. 299].

Відкладання рішення також пов'язане з тактикою ізоляції. Це може означати ухилення від прийняття рішення, прагнення до його обмірковування поліцейським, не схильним до прийняття ризикованих рішень із високою персональною відповідальністю, залучення стратегії «не поспішай виконувати наказ, його можуть відмінити». У свою чергу значущий обернений взаємозв'язок конформізму з лабільністю та прямий взаємозв'язок із вразливістю до тиску може вказувати на зниження гнучкості у прийнятті рішень, підвищену чутливість до думки керівництва та страх критики щодо виконаних дій, заниження оцінки своїх можливостей [110, с. 115-116].

Значущий взаємозв'язок гнучкого реагування з конструктивністю вказує на позитивну роль гнучкості психіки поліцейського у здатності діяти раціонально, зважено, а також резистентність до тиску та адаптивність. Ці якості демонструють важливість балансу нервових процесів як ознаки професійної придатності поліцейських [139, с. 482].

Своєю чергою вразливість до тиску має значущий взаємозв'язок із ригідністю. Таке поєднання може зумовлювати зниження витривалості, дезадаптованість, які потребують посиленої уваги в системі психологічного супроводу професійної діяльності [241, с. 11; 242, с. 80].

Чесність має значущі взаємозв'язки з високою оцінкою своїх можливостей, готовністю до змін, що є поєднанням професійно важливих якостей поліцейського.

З іншого боку, страх наслідків також має значущий взаємозв'язок із завищеною оцінкою своїх можливостей, схильністю до переформатування сценарію, внаслідок якого вплив стресора призводить до свідомого змінення своєї поведінки. Унаслідок цього стрес-ситуація стає тригером, що сприяє переходу до нового стану особистості та зміни поведінки. Це питання пов'язане з такими проблемами, як презумпція правоти та дискреційна поведінка поліцейського, тобто

можливістю діяти на свій розсуд у межах закону, а також враховувати додаткові правові чинники, що відіграють ключову роль у процесі прийняття рішень [133, с. 13]. Так, деякі вчені [243, с. 51-53; 244, с. 309-311] розглядали ці аспекти через практику прийняття рішень поліцейськими у процесі ненасильницького арешту правопорушників.

Отже, визначення такого чинника, як страх наслідків, привертає увагу до вивчення емоційної складової прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. Багато вчених [245-259] вивчали особливості прийняття рішень військовослужбовцями в екстремальних умовах. Доведено, що усвідомлення емоцій у цьому процесі може допомогти виявити чинники прийняття неправильних рішень. Виявлено відмінності в очікуваних емоціях залежно від рішення, інтерактивні ефекти типу рішення та характерні емоційні моделі. З'ясовано, що раціональні, інтуїтивні та залежні рішення пов'язані з чіткими моделями емоційних реакцій, тоді як уникнення та спонтанні рішення супроводжуються широким спектром різних емоцій.

Таким чином, страх наслідків може розглядатися як конструктивний показник складності ситуації, який не можна ігнорувати. Зокрема, дослідження наших колег [98, с. 513-522] присвячено вивченню емоційної реактивності поліцейських у прийнятті рішень із застосуванням правоохоронних методів. Установлено, що здатність реагувати та оцінювати ситуації спокійно, з більшим відчуттям контролю і менш негативно, пов'язане з формуванням точної та результативної поведінки, яка є ознакою експертної поліцейської діяльності. Установлено розбіжність у способах, за допомогою яких досвідчені поліцейські та новачки інтерпретують стимули, пов'язані з прийняттям рішень щодо застосування сили.

Інституційні обмеження мають значущий обернений взаємозв'язок із прагненням до переформатування сценарію ПР, що може супроводжуватися тенденціями до дезадаптації при складних ситуаціях. Це потребує впровадження у вітчизняну практику спеціальних алгоритмів прийняття рішень та поглибленого вивчення зарубіжного досвіду. Так, англійськими вченими [95, с. 247-250] було

продемонстровано, як може команда стратегічних поліцейських використовувати спеціальні стратегії подолання з метою мінімізації невизначеності на різних етапах прийняття рішень у критичних інцидентах із високим ризиком. Застосування евристики RAWFS надає алгоритм, що складається з набору тактик: R (reduction – зменшення) – збирання додаткової інформації, думки експертів; A (assumption-based reasoning – міркування, засновані на припущеннях) – аналізування думок та побудова на їх основі ментальної моделі ПР; W (weighing pros and cons – зіставлення всіх «за» і «проти») – оцінка переваг і недоліків аналізованих альтернатив; F (forestalling – запобігання) – планування заходів, що перешкоджають виникненню небажаних подій; S (suppression – придушення) – послаблення невизначеності. Перебір тактик, продиктований відповідями на наведені питання, ведеться доти, доки рішення не буде прийняте.

Водночас у дослідженні З. Гобсон з колегами [228, с. 165-189] вивчалось ставлення громадян, зокрема, ступеню довіри до алгоритмів, які застосовує поліція у процесі ПР. Доведено, що люди вважають рішення менш справедливим і менш доцільними, коли рішення приймаються виключно за алгоритмом, порівняно з тим, коли рішення приймає поліцейський. Успішне використання алгоритмів у професійній діяльності поліцейського підвищує загальну прийнятність цієї технології. Опора на позитивний досвід у процесі прийняття рішень пов'язана зі стримуванням, що вказує на достатній енергетичний потенціал поліцейських стосовно сили нервової системи з боку гальмування та забезпечує витривалість у роботі поліцейського. Ця якість безпосередньо пов'язана зі специфікою професійної діяльності та є необхідною при виконанні службових обов'язків, водночас надмірне стримування може заважати створенню плідної основи для діяльності, перешкоджати досягненню ефективних результатів.

Максимальна кількість інтеркореляцій притаманна лідерству, що, окрім оберненого взаємозв'язку з лабільністю, має найвищі показники з інституційними обмеженнями та конструктивністю. Це вказує на високу адаптивність лідера та максимальне пристосування до вимог системи, водночас можливе зниження гнучкості у процесі ПР.

Факторний аналіз

Результати факторного аналізу представлені у Таблицях 2.8. та 2.9.

Таблиця 2.8.

Результати визначення факторних навантажень на кожну змінну авторських методик

№	Змінна	Факторні навантаження	Власні значення	Ваги факторів, %
Factor 1	Готовність до дії	.989	11,11	60,91
	Відкладання рішення	.917		
	Дуальність рішень	.483		
	Конформізм (підпорядкування)	.863		
	Лідерство	.741		
	Лабільність	.618		
	Вразливість до тиску	.694		
	Дисциплінованість	.551		
	Непідкупність	.994		
	Чесність	.554		
	Ригідність	.714		
	Страх наслідків	.491		
	Критичність	.663		
	Справедливість	.666		
Factor 1	Розбірливість	.537		
	Завищена оцінка своїх можливостей	.314		
	Організованість	.321		
	Інституційні обмеження	.399		
Factor 2	Соціальна підтримка	.393	1,94	10,64
	Знецінення стресу	.474		
	Позитивний досвід	.304		
	Стан сціпеніння перед загрозою	.773		
Factor 3	Тактика ізоляції	.882	5,19	28,45
	Мобілізація ресурсів	.473		
	Гнучке реагування	.569		
	Стимування	.481		
	Готовність до змін	.319		
	Конструктивність	.676		
	Переформатування сценарію	.539		
	Зміцнення системи	.479		
Руйнація системи	.772			

Проведений факторний аналіз був виконаний методом головних компонентів, після варімакс-обертання з нормалізацією Кайзера. Показники КМО (міра вибіркової адекватності Кайзера-Майєра-Олкіна) вище 0,5 (0,814), що вказує на адекватність вибірки щодо факторного аналізу. Критерії сферичності Бартлетта показують значення менше 0,03 (або 0,97) $p \leq 0,05$, що свідчить про статистичну достовірність отриманих результатів та їхню придатність для інтерпретації.

Проведення факторного аналізу дало змогу сконцентрувати вихідну інформацію, представлену у вигляді масиву даних, і виразити якомога більшу кількість ознак через якомога меншу кількість характеристик. У нашому випадку було важливо виділити основні факторні навантаження на кожну змінну авторських методик та визначити латентні фактори, щоб визначити, які з них найсуттєвіше характеризують поліцейського.

Для першого фактору «прийняття рішень», куди увійшли 18 змінних, сумарно ваги цього фактору становлять 60,91 %. Найбільш значущі змінні, які поліцейські використовують при прийнятті рішень: готовність до дії, відкладання рішення, конформізм (підпорядкування), лідерство, лабільність, вразливість до тиску, непідкупність, критичність, справедливість. Для другого фактору «пом'якшуюча стратегія виходу із стресу», куди увійшли 4 змінні, сумарно ваги цього фактору становлять 10,64 %. Найбільш значуща прихована змінна – стан заціпеніння перед загрозою. Для третього фактору «сценарій переживання стресу» куди увійшли 9 змінних, сумарно ваги цього фактору становлять 28,45%. Найбільш значущі змінні: тактика ізоляції, конструктивність, що являлись домінуючими при обробці первинного аналізу даних, а також одна прихована змінна «руйнація системи».

Надалі, було виділено найбільш значущі приховані характеристики, які можна враховувати при визначенні певного симптомокомплексу «здатності до прийняття рішень у поліцейських» (табл. 2.9).

Таблиця 2.9.

Результати факторного аналізу на визначення латентних змінних по загальній вибірці поліцейських

Змінна	Factor			
	1	2	3	4
Готовність до дії			-.824	.681
Відкладання рішення			.924	-.717
Дуальність рішень	-.728			
Підпорядкування	-0,740	-.629		-.864
Лідерство			-.765	
Лабільність		-.974		
Вразливість до тиску	-.726	-.896	-.624	-.789
Дисциплінованість		-.908	.932	.607
Непідкупність	-.653	-.976		.881
Чесність	-.645	-.755		
Ригідність	-.659	-.774		
Страх наслідків		-.908	-.648	.808
Критичність		-.976		
Справедливість	-.692	-.705		
Розбірливість	-.737			.781
Завищена оцінка своїх можливостей	.739			.617
Організованість	.648	.734		
Інституційні обмеження		-.983		-.812
Соціальна підтримка			.594	
Знецінення стресу	.690			.771
Позитивний досвід		-.892		
Стан заціпеніння перед загрозою	-.666			-.981
Тактика ізоляції				
Мобілізація ресурсів	.663	-.639		.881
Гнучке реагування		.780		
Стимування	-.705	-.716		
Готовність до змін	.735	.615		.688
Конструктивність		-.895	-.623	.605
Переформатування сценарію	.729			
Зміцнення системи	.691	-.675		
Руйнація системи		-.816		

Фактор 1 утворений властивістю «готовність до дії поліцейського» (28,2 % від загальної дисперсії), визначилися такі показники рішучості: зменшення «дуальності рішень», зниження «підпорядкування», зниження «вразливості до

тиску»; зниження «ригідності» що відображає підвищення «готовності до змін», «мобілізацію ресурсів» та «преформатування сценарію», як властивості, що характеризують готовність до дій у невизначених, складних ситуаціях; зниження «непідкупності», «честності», «справедливості», «розбірливості», як показники психологічного захисту «знецінення стресу», як методи до зниження стресу [194, с. 60-61].

За практичним досвідом представників «Спрінт» (команди зі швидких психологічних інтервенцій в рамках американського морського флоту, з досвідом роботи у армії), на основі безпосередніх спостережень, аналізу та оцінці ефективності психосоціального клімату, мотивації та аналізу надзвичайних ситуацій, визначено такі протипоказання при добору кадрів: виражена схильність до тривоги та агресії, прояви паніки; особлива увага присвячується тренуванню контролю над стресом, обумовленим неочікуваними та швидкими змінами обставин [253, с. 34]. Тому показники зниженої схильності до «стану заціпеніння перед загрозою» та «стримування» у поліцейських, дають позитивні показники толерантності до невизначеності при аналізі даних. Це проявляється у підвищенні «зміцнення системи», «організованості» та «завищеної оцінки своїх можливостей», як певний алгоритм конструкту захисту психіки в умовах невизначеності.

Добір показників у першому факторі, який, як відомо, є найбільшим презентантом реального стану справ, засвідчує складність діяльності, завантаженість поліцейських та високі психоемоційні впливи на психіку та здоров'я, що може призводити до ранньої профдеформації, зниження ресурсності та емоційного вигорання [143, с. 49; 175, с. 16; 260, с. 25-26].

Фактор 2 утворений властивістю «відкладання рішень» (26,9 % від загальної дисперсії), через потребу додаткового часу на обмірковування останнього, що сприяє активному копінгу – пильності. Цей процес характеризується наступними показниками: зменшенням підпорядкованості системі, щоб уникнути надмірного соціального тиску та зовнішнього впливу авторитетів [109, с. 63], що в свою чергу веде до зменшення вразливості до тиску зі сторони; зменшення чесності та

непідкупності як тенденція до викривлення фактів, зниження ригідності як виправдання установленим зовнішнім цінностям своїми власними спонуканнями до збереження психологічної стабільності; зменшення критичності до своїх рішень та підвищення справедливості як виправдання своїх дій; зниження страху наслідків шляхом організованого уникнення тривоги та конфлікту, шляхом генерування нових фактів, що відповідають зручним установкам поліцейського, який приймає рішення; зниження фокусу уваги на інституційні обмеження як прояв нон-конформної поведінки поліцейського; підвищення захисних опор психіки через гнучке реагування та готовність до змін, що продукує активацію надмірної пильності.

Високу питому вагу мають також змінні, які визначають особливості повсякденної діяльності поліцейських, при уникненні рішень. До них належать знижені показники: «лабільність», «дисциплінованість», «позитивний соціальний досвід», як фактори уникнення соціальної та професійної взаємодії та комунікацій; знижені показники «мобілізація ресурсів», «стримування», «конструктивність», «зміцнення системи» та «руйнація», як показники накопичувального процесу постійного уникнення дій, що може призводити до наростання тривожності та obsesій, що можуть визначатися, як несприятливі психічні стани при надмірному стримуванні емоційних проявів [261, с.73].

Третій фактор утворений властивістю поліцейських до підпорядкування системі (свідомий конформізм) (14,4 % від загальної дисперсії), що характеризується наступними показниками: підвищенням дисциплінованості – приймаючи правила системи, поліцейський дозволяє керувати тому, хто створив ці правила, соціальні ролі змінюють особистість [92, с. 99]; зниження до лідерства – як активне пристосування до зовнішнього порядку, без суб'єктивних вчинків, але як нагорода зменшення страху наслідків, шляхом перекидання відповідальності за свої вчинки на авторитета «+відкладання рішень», який віддав наказ, дотримуючись моделі «відключення внутрішнього контролю», запропонованої А. Бандурою [26, с. 1175-1184], але водночас це веде за собою зменшення конструктивності своїх рішень [92, с. 119]. Позитивним на наш погляд є «+важливість соціальної підтримки», що

свідчить про наявність позитивного досвіду професійної комунікації та взаємодії [177, с. 109].

Четвертий фактор утворений властивістю поліцейських до лідерства (19,9 % від загальної дисперсії), що характеризується: зниженням конформної поведінки (переважає суб'єктивна думка), як стійкість до зовнішнього та сугестивного впливу і зниження вразливості до тиску й відкладання рішень; підвищення дисциплінованості, мобілізації ресурсів, непідкупності, розбірливості, завищеної оцінки своїх можливостей, знецінення стресу, конструктивності та готовності до дій – як властивість авторитарної особистості [109, с. 69-70]; підвищенням страху наслідків – як побічну сторону надмірної відповідальності при прийнятті суб'єктивних рішень; зниженням фокусу уваги на інституційні обмеження та стану ступору перед викликами – як прояв обходу стандартизованих установок шляхом підвищення готовності до змін, знецінення стресу та конструктивності своїх рішень.

Виходячи з отриманих показників, ми можемо підкреслити важливість таких здатностей при ПР і основних стратегій подолання стресових, невизначених ситуацій: готовність до дій – як швидкість реагування, оперативність, активність, схильність до ризику; відкладання рішення – як прагнення до обмірковування рішення поліцейськими, що не схильні до прийняття ризикованих рішень із високою персональною відповідальністю та прагматичними психологічними опорами; підпорядкування – як дисциплінованість та зміцнення цінностей системи; лідерство – як високу адаптивність та максимальне пристосування до вимог системи; лабільність – як гнучкості психіки поліцейського у здатності діяти раціонально, зважено, а також резистентність до тиску та адаптивність; вразливість до тиску – як підвищену чутливість до думки керівництва та страх критики щодо виконаних дій; непідкупність – вказує на моральні якості поліцейських; критичність – як одна зі сторін справедливості при оцінці альтернатив перед прийняттям важливих рішень; стан заціпеніння – як стан прокрастинації, може слугувати як продуктивний копінг, що збільшує час на обмірковування перед дією, і породжує раціональне вирішення питання; тактика ізоляції та конструктивність – як основні

охоронні стратегії поліцейського, що допомагають активно переживати стрес, утворюючи непорушні психологічні установки; руйнація системи – як вміння переходити до нової стратегії захисного копіngu, повністю відкидаючи старі сценарії які не працюють.

У перспективі подальших досліджень, з метою підвищення ергономічності, авторські методики планується поєднати у один загальний опитувальник та розділити на три блоки: «прийняття рішень», «копінг стратегії», «сценарій проживання стресу». При цьому необхідно визначити 13 змінних, що отримали найбільші факторні навантаження: готовність до дії, відкладання рішення, конформізм (підпорядкування), лідерство, лабільність, вразливість до тиску, невідкупність, критичність, справедливість, стан заціпеніння перед загрозою, тактика ізоляції, конструктивність, руйнація системи.

Враховуючи найбільш значущі показники всіх методик, ми можемо зазначити певний симптомокомплекс «здатності до прийняття рішень у поліцейських»: *пильність, знецінення стресу і раціональність*, як джерело копіngu і показник прогностичної компетенції; *уникнення, ізоляція*, як характеристики обережної поведінки поліцейського у системі інституційних обмежень (підпорядкування); *досвідченість*, як стійкість до складних завдань у ситуації невизначеності; *свідомий конформізм*, як здатність до побудови конструктивного співтовариства в контексті колективної діяльності та зміцнення системи; *лідерство*, як характеристика організованості та відповідальності та стійкість до зовнішнього і сугестивного впливу; *готовність до дії*, як характеристика рішучості, активності та оперативності поліцейського.

У цілому запропоновані методи були націлені на визначення узагальнених нормативних вимог професійної діяльності поліцейського, які необхідні при прийнятті рішень.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Проведений аналіз та інтерпретація як первинних результатів, так і порівняльний аналіз досліджуваних ознак, надав нам можливість встановити

ступінь зв'язків з іншими методиками для визначення конвергентної валідності (присутність взаємозв'язків зі спорідненими методиками) та дискримінантної валідності (відсутність зв'язків з методиками, що мають іншу теоретичну основу). Кореляційна матриця зсвідчила високі показники в середині елементів конструктив ефektivності, але низькі кореляції між елементами цих конструкцій. Таким чином, ми одночасно продемонстрували конвергентну та дискримінантну достовірність; дисперсійний аналіз показав високі значення альфа Кронбаха на внутрішню узгодженість складових всіх авторських методик, що підтверджує надійність останніх.

2. За результатами первинного аналізу даних, а також високими показниками авторських методик, найбільш важливими характеристиками прийняття рішень у поліцейських загальної вибірки визначено: відкладання рішення, лабільність, вразливість до тиску, дисциплінованість, чесність, ригідність, розбірливість та інституційні обмеження. Низькі показники були отримані за шкалами: підпорядкування (конформізм), дуальність рішень, страх наслідків. Основними показниками джерела ресурсу виходу зі стресу визначено соціальну підтримку та знецінення стресу. Основними сценаріями виходу зі стресу виявились: тактика ізоляції, конструктивність та зміцнення системи.

3. На основі проведеного факторного аналізу визначено приховані змінні, які є важливими при подоланні стресу, а також тактики при прийнятті рішень: дисциплінованість та відкладання рішення, як прояв пильності, що дає час на обмірковування, максимізацію раціональності рішень; лідерство, як гнучкість до пристосування та високої адаптивності поліцейського; підпорядкування, як активне дотримання вимог системи.

Висновки до розділу 2

У другому розділі емпірично досліджено феномен прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських, що дало змогу дійти таких висновків.

1. З'ясовано, що за показниками рівня суб'єктивного контролю (56,72 %) загальній вибірці поліцейських притаманні такі ознаки: високий рівень відповідальності за свої вчинки; здатність контролювати свої емоції у складних ситуаціях; здатність успішно йти до намічених цілей; усвідомлення своєї ролі в сімейних стосунках і відповідальність за наслідки надмірного витраченого часу на виконання службових завдань; здатність викликати до себе повагу шляхом ефективної співпраці з навколишніми; здатність до дисципліни і професійного підпорядкування системі, як основної умови, що закладає цінності та норми загального правопорядку.

2. За результатами проведеного порівняльного аналізу визначено, що «раціональність» (63,65 %) переважає над «ризиком» (36,35 %) у загальній вибірці (n = 116). Раціональність, як одна з провідних властивостей особистості поліцейського, є ключовою при активному подоланні стресових ситуацій; здатність до пильності (59,34 %) активно розвинена у всіх поліцейських незалежно від рівня досвідченості чи професійного досвіду, як основна характеристика та властивість адаптуватись до стресу.

3. Виявлено високі показники структурних зв'язків раціональності, як спрямованості на максимальний збір інформації для ПР у поліцейських групи з досвідом практичної діяльності. Раціональність у них супроводжується пильністю, як прагнення до ясності суджень; здатність орієнтуватися на внутрішні опори пов'язана з важливістю сімейних цінностей (61,07 %), здатність до ризику (49 %) пов'язана з мотивацією професійних досягнень; здатність до міжособистісної взаємодії (65,10 %) в нових невизначених ситуаціях (14,00 %) пов'язана з професійною досвідченістю поліцейських. Виявлено, що основним джерелом стійкості до невизначеності являється складність при вирішенні проблем (60,45 %), як основний ресурс і показник здатності поліцейського діяти при невизначених ситуаціях та здатності до гнучкості мислення при прогнозуванні подій.

4. У групі (А) поліцейських на етапі професійної підготовки встановлено такі взаємозв'язки між чинниками ПР: орієнтація на зовнішні опори – зі зрушенням до ризику (33,80 %); орієнтація на результат – зі зниженням персональної

обережності за своє фізичне здоров'я (53,57%), стійкість – з невизначеністю в складних ситуаціях (81,12%). Захисні психологічні механізми надпильності (10,14%), уникнення (32,11%) та прокрастинації (21,97%) зустрічаються частіше у представників без досвіду практичної діяльності. Водночас поліцейські, що вже мають професійний досвід, сприймають стрес як ресурс, через випробування покращують свої професійні навички та можуть активно діяти та ПР у ситуації невизначеності. На основі статистичних рішень доведено важливість критерію досвідченості, як важливого чинника при прийнятті рішень; з накопиченням практичного досвіду діяльності здатність до прийняття рішень виявляється більш сформованою за основними показниками.

5. За результатами кореляційного аналізу виявлено наявність певних різноспрямованих тенденцій у сучасних поліцейських: готовність до дій, швидкість реагування, оперативність, активність поєднується зі схильністю до відкладання рішень в умовах стресу, що потребує навчання спеціально розробленим алгоритмам ПР. Індивідуальна здатність до переформатування сценаріїв ПР безпосередньо пов'язана зі схильністю до збереження або руйнації усталених установок. Гальмівний вплив при цьому має страх наслідків, який посилюється в умовах невизначеності, коли як активність, так і пасивність може призвести до негативних подій. Невизначеність є центральним об'єктом, який зумовлює мобілізацію ризику та може спричинювати надмірну обережність поліцейського. Це питання пов'язане з такими проблемами, як презумпція правоти та дискреційна поведінка, тобто можливістю діяти на свій розсуд у межах закону, а також враховувати додаткові правові чинники у процесі ПР. Поміж інших, стримуючими чинниками визначено інституційні обмеження в системі НПУ.

6. За результатами факторного аналізу було визначено доцільність модифікації авторських методик шляхом поєднання в один загальний опитувальник і розподілу на три блоки: «прийняття рішень», «копінг стратегії», «сценарій проживання стресу». Визначено 13 змінних, що отримали найбільші факторні навантаження: готовність до дії, відкладання рішення, конформізм (підпорядкування), лідерство, лабільність, вразливість до тиску, непідкупність,

критичність, справедливість, стан заціпеніння перед загрозою, тактика ізоляції, конструктивність, руйнація системи. Враховуючи найбільш значущі показники всіх методик, визначено певний симптомокомплекс «здатності до прийняття рішень у поліцейських»: пильність, знецінення стресу і раціональність, як джерело копіngu і характеристика прогностичної компетенції; уникнення, ізоляція, як характеристики обережної поведінки поліцейського у системі інституційних обмежень (підпорядкування); досвідченість як стійкість до складних завдань у ситуації невизначеності; свідомий конформізм, як здатність до побудови конструктивної взаємодії у контексті колективної діяльності та зміцнення системи; лідерство, як характеристика організованості та відповідальності, протидії зовнішнім впливам; готовність до дії як характеристика активності та оперативності поліцейського.

РОЗДІЛ 3

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У третьому розділі проаналізовано напрями вдосконалення науково-практичних засад, що детермінують успішність професійної підготовки поліцейського. На основі результатів констатувального експерименту розроблено: критерії прийняття рішень поліцейськими; модель формування стратегій подолання стресових ситуацій у діяльності поліцейських; індивідуальні сценарії переживання стресу; програму тренінгу інтегративного типу з формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки; представлено результати формувального експерименту; здійснено аналіз ефективності формувальних впливів.

3.1. Обґрунтування критеріїв формування здатності до прийняття рішень у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських

У діяльності Національної поліції велике значення належить професійно-психологічній підготовці, змістом якої є формування загальних та спеціальних знань, умінь, навичок, розвиток професійно важливих якостей особистості поліцейського, що необхідні для успішного виконання оперативно-службових завдань. Професійно-психологічна підготовка фахівців розпочинається під час навчання у ЗВО зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, і продовжується протягом всієї професійної діяльності. Під професійно-психологічною підготовкою слід розуміти комплекс заходів, які спрямовані на формування, підтримку та розвиток у поліцейських професійно важливих психологічних та морально-ділових якостей і є невід'ємною складовою фахової підготовки Національної поліції [233, с. 409; 262, с. 11].

Професійно-психологічна підготовка поліцейських є частиною освітнього процесу у відомчих ЗВО зі специфічними умовами навчання і належить до ряду дисциплін спеціалізації майбутніх спеціалістів Національної поліції [233, с. 406-408]. Специфіка поліцейської діяльності висуває високі вимоги як до професійної майстерності, так і до особистих якостей поліцейських, оскільки наявність небезпечних ситуацій, що становлять потенційну загрозу життю громадян і самих поліцейських, вимагає практично від кожного представника НПУ постійної пильності та готовності до дій навіть із застосуванням зброї [80, с. 412; 98, с. 514; 133, с. 13; 128, с. 1172-1174].

Професійно-психологічна підготовка поліцейських передбачає формування якостей, які забезпечують ефективне прийняття рішень у професійній діяльності. Визначення критеріїв у системі ПР висвітлено у працях українських та зарубіжних науковців, зокрема: критерії професіоналізму висвітлено у працях Н. Афанасьєва, Ж. Вірна, О. Ганжа, А. Деркача, В. Зазикіна, В. Лапшиної, Я. Опанасенко, В. Татенко та ін. [48; 62; 152; 169-170; 197]; нейробіологічні та психофізіологічні критерії прийняття рішень, в тому числі, активація соматичних станів під час обдумування рішень з негативними майбутніми наслідками представлено у дослідженнях А. Бечари, Т. Богуцької, Г. Дамасіо, Д. Келлера, М. Лібермана, Г. Пеннікока, Дж. Фугельсанга та ін. [8; 161; 225-227; 237; 255; 263-269]; критерій обмеженої раціональності досліджував Г. Саймон [4, с. 13]; критерій передбачуваної раціональності висвітлено у Д. Аріелі [270, с. 19-20]; типові помилки у процесі прийняття рішень вивчали М. Бьоркман, Р. Вест, Д. Еванс, В. Жовтянська, Д. Канеман, Ю. Козелецький, Г. Лумс, Р. Мартін, Р. Сагден, А. Тверські, М. Топлак, С. Уелч та ін. [11-12; 18; 21; 55; 96-97; 144; 231; 271]; Ч. Хіз та Д. Хіз висвітлили психологічну концепцію ПР, в основі якої лежить WRAP-модель, як багаторівневий критерій для оптимізації процесу прийняття рішення – Widen Your Options (розширення спектру варіантів), Reality-Test Your Assumptions (перевірка припущень у реальних умовах), Attain Distance Before Deciding (дистанціювання (емоційне) перед прийняттям рішень), Prepare to be Wrong (підготування до можливих помилок) [272, с. 33-37].

Дослідженню проблеми професійно-психологічної підготовки присвячені праці українських науковців: В. Барко, Ю. Бойко - Бузиль, Н. Гончарова, В. Діденко, О. Євсюков, В. Жданова, І. Ісаєва, М. Козяр, О. Корнєв, В. Криволапчук, І. Кузьменко, М. Логачов, П. Макаренко, О. Макарова, Н. Мілорадова, В. Остапович, А. Порицький, В. Семиченко, І. Серединський, В. Стасюк [35; 39; 90; 180; 232-233; 252; 254; 273-285]. Різні аспекти проблеми психологічної готовності до інноваційної, ризикової та професійної діяльності поліцейського висвітлена у дослідженнях українських вчених: Н. Алексеєнко, О. Бикова, А. Большакова, О. Волуйко, С. Джура, В. Криволапчук, А. Линенко, В. Откидач, В. Пліско, Я. Пономаренко, В. Сокурєнко, В. Темнохуд, Д. Швець, В. Уварова та ін. [32; 84-85; 101; 165-166; 178-180]. У контексті підтримки морально-психологічного стану у процесі військової підготовки та визначення професійної придатності кандидатів до військової служби проблема прийняття рішень висвітлена у роботах у М. Варія, І. Воробйової, В. Ягупова [168; 257-259]. В. Лефтеровим, досліджено питання забезпечення психічного здоров'я шляхом застосування психологічних технологій у тренінгових навчаннях [286-287]. Концептуальні засади психологічного забезпечення поліцейських та гвардії досліджено у працях О. Бандурки, О. Цільмак, С. Яковенка, [203; 262]. Особливості діяльності психологічної служби установах кримінально-виконавчої та правоохоронної системи України висвітлено в роботах Д. Горбенко, В. Медведєва, О. Ковач, О. Кудерміної, С. Скокова та ін. [288-289]. Вивченням психологічного супроводження професійної діяльності поліцейських займались: А. Журавель, Ю. Ірхін, Т. Морозова, Д. Никифорчук, О. Романенко [239; 241-242].

У працях зарубіжних науковців (Т. Ахангер, А. Алгатані, М. Алхарбі, А. Алгашамі, Д. Балуччі, С. Балк, Г. Лекок, Б. Тінен, Ю. Фейз) висвітлені питання когнітивного ПР поліцейськими (smart police) на основі теорії схем. Вчені визначали, які критерії використовують поліцейські для прийняття важливих рішень, а також, як громадські, відомчі та особисті фактори впливають на професійну підготовку в процесі практичної діяльності (інтерпретація ризикових ситуацій, взаємодія з громадянами, проведення обшуку, неофіційне попередження

підозрюваних, арешт та допит підозрюваних) [29; 80; 86]. Р. Енгель, Дж. Келнон зосереджують увагу на процесі ПР у професійній діяльності поліцейських за допомогою проактивного спостереження з метою виявлення злочинної діяльності (поліцейські повинні вирішувати, коли необхідно втручатися та чи потрібно заарештовувати правопорушників [139; 243].

Е. Палоне, Дж. Пенні, Д. Лаундер, Р. Лундман, Дж. Катбертсон, В. Теріл, М. Томпсон акцентують увагу на важливості вищої освіти, постійної професійної перепідготовки та наявності практичного досвіду в діяльності поліцейських, як ключових аспектів при високій якості оцінки загроз, прийнятті критичних рішень. Вченими доведено, що поліцейські з зазначеними характеристиками мають кращі навички спілкування, менш авторитарні, менш схильні застосовувати фізичну силу, мають вищі рейтинги задоволеності громадян їхньою роботою та вищі оцінки ефективності діяльності від своїх керівників [100; 156; 244].

Система професійно-психологічної підготовки поліцейських є важливим елементом забезпечення і супроводу діяльності поліцейського в сучасних умовах та має ключове значення для успішності цих процесів. Вона є сучасним видом професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки поліцейських, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності та забезпечення успішного розв'язання поставлених перед ними завдань [262, с. 11].

Необхідність професійно-психологічної підготовки обумовлена специфікою та особливостями професійної діяльності, згідно з Положеннями МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 16 січня 2016 р. № 50:

1) Діяльність Національної поліції проходить в умовах жорсткої нормативно-правової регламентації професійної поведінки, правових рішень, відступ від яких (службових завдань, порушення посадових повноважень тощо) розглядається як порушення закону. Така особливість накладає відбиток на особистість та визначає вимоги як до ділових якостей, професійних знань, умінь та навичок, так і до моральних якостей професіонала.

2) Діяльність поліцейського передбачає наявність владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону. Прийняття рішення у ситуаціях із використанням владних повноважень вимагає від поліцейського таких якостей, як соціальна зрілість; висока відповідальність; емоційна врівноваженість; здатність прогнозувати наслідки своїх рішень; поважне ставлення до людей.

3) Процесуальна самостійність та персональна відповідальність за прийняття рішення, яка передбачає високий рівень моралі, стійкості та емоційної зрілості та відповідальності. Це положення ґрунтується на одному з основних принципів правосуддя, відповідно до якого суддя, прокурор, слідчий та інші посадові особи під час виконання покладених на них обов'язків підпорядковуються тільки нормам закону та не повинні залежати від будь-яких впливів.

4) Висока емоційність, екстремальність праці, яка характеризується: виконанням великого обсягу та розмаїтості професійних завдань; гострим дефіцитом часу та інформації; активною протидією осіб, які ігнорують норми закону; нервово-психічним перевантаженням; частою зміною умов праці; порушенням звичайного режиму добової життєдіяльності; відмовою від відпочинку.

5) Специфіка ділового спілкування, комунікативний аспект професійної діяльності Національної поліції, які характеризуються: зустрічами та комунікаціями з представниками різних верств населення, релігійних вірувань, віку та ін. з приводу різних причин (прийом та розгляд скарг, розбір порушень громадського порядку, учинення правопорушень та злочинів), що визначає широту та різноплановість комунікації Національної поліції.

Основними *завданнями* професійно-психологічної підготовки згідно з Положеннями МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 16 січня 2016 р. № 50:

- формування та розвиток у поліцейських стійкої психологічної установки на успішне виконання поставлених перед ними завдань;
- підвищення мотиваційного аспекту діяльності Національної поліції;
- формування ціннісних орієнтацій на вирішення службових завдань без використання сили, з використанням зброї в окремих та правомірних випадках, на

професійно досконале, що відповідає вимогам цивілізованого та правового суспільства, вирішення службових завдань;

- формування психологічної стійкості, здатності ефективного та безпомилкового виконання професійних завдань в умовах граничного внутрішнього напруження, вміння володіти собою, не допускати зривів у поведінці;

- розвиток професійно-важливих якостей, необхідних для успішних, ефективних дій у складних, напружених та небезпечних обставинах: змобілізованості, зібраності, пильності, спостережливості, оперативності та точності мислення, інтуїції, сміливості, витривалості, наполегливості, цілеспрямованості, активності, обачності;

- розвиток професійно-психологічних умінь та навичок психологічного аналізу обстановки, візуальної психодіагностики та складання психологічного портрета громадянина, психологічного впливу, спостережливості, вміння ведення переговорів;

- згуртування колективів служб та підрозділів Національної поліції, розвиток між поліцейськими взаємної підтримки, здорових взаємовідносин.

Таким чином, професійно-психологічну підготовку можна розглядати як комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на формування та розвиток професійно важливих психологічних знань, умінь, психологічних якостей та станів поліцейського для більш ефективного використання професійної діяльності [262, с. 10-11].

Відповідно до Наказу МВС України від 29.09.2022 № 617 Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції та Наказу № 412 від 05.07.2022 Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, професійно-психологічна підготовка входить до складу загальнопрофільної підготовки поліцейських. Професійно-психологічна підготовка визначається як навчання, що спрямоване на здобуття поліцейськими необхідних їм теоретичних знань та оволодіння практичними вміннями і навичками [290; 291].

На основі вищенаведених положень, визначено, ключові *завдання* професійно-психологічної підготовки для формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки:

- підвищення рівня професіоналізму поліцейських та забезпечення ефективності професійної діяльності Національної поліції на основі використання сучасних психологічних розробок (технік і технологій, тренінгів, засобів, методик);
- підвищення професійно-психологічного потенціалу окремого поліцейського та підрозділу в цілому за рахунок максимального використання та врахування індивідуально-психологічних особливостей і психологічних ресурсів Національної поліції [232, с. 170].

Зокрема, реалізація завдань, щодо підвищення психологічного потенціалу та ресурсності поліцейських, що безпосередньо впливає на підвищення рівня професіоналізму, покладена на професійних психологів поліції, які проводять та розробляють психологічні заходи в системі НПУ. В рамках законодавства України, та закріплених положень, за шляхами реалізації останніх, психологи НПУ виконують низку завдань: проводять психологічні дослідження, психопрофілактичну роботу, супровід службової діяльності та освітнього процесу в ЗВО зі специфічними умовами навчання та формують оптимальні умови соціально-психологічного клімату у поліцейських, враховуючи різні етапи професійної підготовки (первинна, в ЗВО зі специфічними умовами навчання, службова, післядипломна) та основні принципи системи психологічного забезпечення (правомірність, гуманізм, толерантність, добровільність, конфіденційність, об'єктивність, комплексність і систематичність) [233, с. 407].

Відповідно до Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС 06.02.2019 № 88 [292] було визначено загальні напрями оптимізації процесу ПР у професійній діяльності поліцейських, який включає в себе формування чи вдосконалення вже набутих навичок і здатностей, які є ключовими для максимізації корисності цих рішень:

1) *психологічна діагностика* та вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України, шляхом визначення основних значущих факторів та критеріїв ефективності ПР та готовності особистості до професійної діяльності: мотиваційних спонук (досягнення, лідерство, компетентність тощо), здатності до швидкої адаптації та стійкості до невизначеності (рівень складності завдань), інтелектуально-особистісного потенціалу (локус контролю, суб'єктивний ризик, стратегічність), характерологічних рис (лабільність, почуття справедливості, дисциплінованість тощо), видів інтуїтивно-професійного мислення (практичність, експертність, раціональність тощо) що мають високу цінність при ПР у процесі професійної діяльності;

2) *психопрофілактична робота*, що проводиться з метою: визначення негативних тенденцій в процесі формування здатності до ПР у поліцейських, ефективного усунення або трансформації таких тенденцій на ранніх етапах професійної підготовки; визначення механізмів подолання стресу, прогнозування понаднормативного стресу, недопущення руйнівних для психіки станів, шляхом розробки механізму «пом'якшення» потрясінь та вибору раціонального сценарію проживання та переробки важких ситуацій і складних травмуючих професійних завдань; превенції перевищення службових повноважень через ПР на основі когнітивних викривлень, що можуть призводити до помилковості дій;

3) *просвітницька та тренінгова робота* в рамках психологічної підготовки та перепідготовки поліцейських (розробка тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень»), спрямована на формування професійних компетенцій та постійне оновлення системи знань щодо феномену ПР, підвищення обізнаності поліцейських щодо впливу на процес ПР різних чинників: ситуативного, людського фактору, ризикованості завдань, феномену невизначеності, помилковості рішень та негативних наслідків, когнітивних викривлень, стереотипізації, підтвердження упередженості рішень, конформності та підпорядкування тощо. Ці напрями можуть включати навчання: стратегіям поведінки в невизначених ситуаціях; технікам ефективної комунікації в команді при плануванні дій основного складу; технікам

упорядковування дій шляхом вироблення стратегічного повідомлення, володіння ситуацією, прогнозуванням рішень та поясненням фактів;

4) *психологічне супроводження* службової діяльності поліцейських, у тому числі керівного складу (*за запитом*), з метою згуртування колективів служб та підрозділів Національної поліції в ході проведення ними оперативних заходів та слідчих дій (проведення консультацій щодо прийняття рішень у складних та невизначених ситуаціях, проведення тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» та його трансформація/адаптація під спеціалізований підрозділ), задля підвищення продуктивності діяльності поліцейських у сфері громадської безпеки та правопорядку.

Комплексна психологічна діагностика рівня готовності поліцейського до служби в НПУ, проводиться шляхом проведення психологічних досліджень (тестування). В рамках зазначеного напрямку використовуються різні методики для визначення особистісних характеристик та компетенцій, що висуваються до поліцейських, окрім визначення характерологічних властивостей, загальних і спеціальних здібностей тощо. Цей напрям включає також психодіагностичні методики, спрямовані на виявлення здатностей до ПР. Проте, наразі не існує психодіагностичного інструментарію, який дозволяє визначити загальний перелік здатностей поліцейського до оптимального прийняття рішень в системі НПУ. Нами був розроблений авторський опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських» (Додаток В), з метою визначення основних чинників ПР поліцейськими, враховуючи специфіку діяльності, важливість підпорядкування в системі НПУ та перешкод для професійного зростання, для з'ясування найголовніших мотивів і аспектів, що можуть впливати на ПР у сучасних умовах, які стосуються саме поліцейських.

Як свідчить психологічна практика, досить ефективними методами отримання вагомої психологічної інформації щодо виявлення здатності до ефективного прийняття рішень у професійній діяльності та критеріїв, які можуть визначати їх формування є: бесіда, опитування, анкетування, вербально-комунікативні методи дослідження на основі мовленнєвого спілкування.

Відповідно до наказу МВС «Про затвердження Порядку організації системи професійно-психологічного забезпечення поліцейських працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» та з метою оптимізації профілактичної роботи, на основі узагальнення різноманітних положень у межах сучасного стану розвитку вчення про психологічно-професійну підготовку, відповідно до цілей прикладного дослідження, стало висунуте нами положення про критерії, показники та результати професійної підготовки [292]:

1) *особистісно-мотиваційний критерій*, що включає особистісні якості поліцейських та інтерес до діяльності. Показники: визначення професійно-значущих якостей поліцейського. Результат: динаміка розвитку когнітивних, характерологічних, мотиваційних професійно-важливих якостей у процесі психокорекційної та психопрофілактичної роботи (представлений у параграфах 2.2, 2.3, 3.3);

2) *діяльнісно-операційний критерій*, який враховує специфіку стресогенної діяльності та здатність застосовувати професійні вміння (наявність практичного досвіду) в різних ситуаціях. Показники: структура та стрес-чинники професійної діяльності поліцейських. Результат: належний рівень професійної придатності поліцейського до діяльності в процесі професійного відбору (результати представлені у параграфах 3.2, 3.3);

3) *змістовно-інформаційний критерій* – інтегрована система професійних знань про сутність роботи поліцейського на різних етапах діяльності в процесі ПР. Показники: професійні знання, вміння та навички. Результат: сформованість та закріплення загальнонаукових, прикладних та професійно-значущих знань, що відіграють ключову роль процесі ПР на етапі професійної підготовки (представлений у параграфі 3.3).

Критерії прийняття рішень – це стандарти, відповідно до яких необхідно проводити оцінку всіх альтернатив. Враховуючи специфіку професії поліцейського, ці стандарти певною мірою відрізняються від соціальних [267, с. 11]. Основні вимоги до ПР у польцейських полягають у цільовій спрямованості, обґрунтованості,

адресності, узгодженості, правомочності, ефективності, своєчасності, компромісності; повноті, стислості та чіткості альтернатив. Здатність до ПР виступає як основна властивість і інтегративний критерій, що вказує на здатність до розвитку та гнучкості у процесі ПР поліцейським.

У контексті дослідження нашої наукової проблеми поняття «здатність» займає ключове місце. За С. Рубінштейном, здібності є функцією розвитку: «здібності кваліфікують особистість як суб'єкта діяльності: будучи приналежністю особистості, здатність, звичайно, зберігається за особистістю як потенціал і в той момент, коли вона не діє» [209, с. 555]. Будь-яка функціональна властивість залишається прихованою, поки річ не вступить у взаємодію з іншими речами. В результаті чого стверджується, що здатність – це синтетична особливість особистості, яка визначає її придатність до діяльності [209, с. 487]. Ці положення вельми важливі для розуміння розвитку здібностей у діяльності поліцейського.

В. Лапшина [169, с. 66-67], наводить основні критерії професіоналізму, на які ми будемо в подальшому орієнтуватись при розробці конструктів, які дозволять сформувати належні навички для успішного ПР у поліцейських в процесі професійної підготовки, що представлено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Критерії професіоналізму у системі ОВС (за В. Лапшиною)

Критерії	Показники
Професійна мотивація	стійка адекватна професійна мотивація з орієнтацією на досягнення успіху; позитивне ставлення, інтерес до професійної діяльності, усвідомлення її соціально важливої ролі; професійне цілепокладання і побудова професійного шляху; прагнення служити людям, охороняти та захищати їх життя і власність.
Професійна самосвідомість	усвідомлення свого місця і ролі в професійній діяльності; проектування себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку; прагнення до реалізації здібностей і професійного самовдосконалення; прагнення одержання високих результатів професійної діяльності
Професійна культура	ставлення до людини як до найвищої цінності, повага і захист прав, свобод та ін.; бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію поліцейського; володіння прийомами роботи «у команді»; безконфліктне співробітництво з колегами та громадянами; дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у професійному середовищі.

Продовження табл. 3.1

Професійна етика	усвідомлення системи моральних цінностей, менталітету цієї професії; глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою; розумне та гуманне використання прав, які надані законом поліцейському.
Професійні здібності	здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду; здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля; здатність підтримувати задоволеність працею, позитивне ставлення до себе як професіонала; здатність витримувати значні фізичні і психологічні навантаження та значну інтенсивність діяльності та швидко відновлюватись після них; здатність до керівництва; підвищення інтелектуального рівня та розширення кругозору, творче освоєння необхідного у професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду.

Враховуючи важливість зазначених критеріїв, ми вважаємо необхідним додати ще один критерій до висунутого нами раніше положення:

4) *професійно-етичний критерій*, який враховує: усвідомлення системи моральних цінностей системи, менталітету професії поліцейського, глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою, розумне та гуманне використання прав, які надані законом поліцейському, прагнення одержання високих результатів професійної діяльності, ставлення до людини як до найвищої цінності, повага і захист прав, свобод, дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у професійному середовищі. Цей критерій, ми будемо використовувати у поєднанні з діяльнісно-операційним критерієм в рамках психопрофілактичної роботи у параграфі 3.2.

Цільова психологічна діагностика та експрес-діагностика особистості поліцейського спрямовується на визначення здатності до ПР на різних етапах професійної підготовки. Опираючись на досвід і практичні дослідження провідних вчених та спеціалістів у галузі психології, юриспруденції, соціології та інших напрямків ми проаналізували та дослідили за допомогою вищезазначених методів і орієнтуючись на положення про критерії, основну специфіку і направленість в області прийняття рішень і визначили *основні фактори*, на які потрібно орієнтуватися, враховуючи діяльність поліцейського і умов в яких здійснюється професійна підготовка таких спеціалістів: мислення (як групове так і стратегічне),

саморегуляція і стресостійкість, адаптивні якості, підпорядкованість, копінг-стратегії, інтелектуальна складова (когнітивний стиль), мотивованість, функція передбачення і прогнозування перспектив, ризик і толерантність до невизначеності, соціальні установки і ситуаціонізм, професійна орієнтація, морально-психологічний стан.

На основі професійних критеріїв прийняття рішень, що є важливим чинником у дослідженні психіки особистості поліцейського і є ключовим фактором у роботі з професіоналами, щоб передбачити професійну деформацію на ранніх стадіях і уникнути помилкових дій у ході ПР у різних професійно-складних ситуаціях, з урахуванням констатувального дослідження було визначено наступні ознаки:

1) недостатня підготовленість поліцейського до складних умов діяльності негативно впливає на процес виконання професійних функцій та може бути причиною помилок та поразок, які інколи мають фатальні наслідки; вона також є перешкодою для професійного зростання та розвитку фахової майстерності;

2) основні характеристики особистості поліцейського, які несприятливо позначаються на безпомилковості дій: недостатньо розвинені психічні пізнавальні процеси; відсутність необхідних волевих якостей, висока тривожність; надмірна вразливість, низька самооцінка; відсутність мотивації до діяльності; підвищений оптимізм; надмірна самовпевненість, упертість, схильність до конфліктів, замкнутість, надмірна підозрліість;

3) морально-психологічний стан особового складу, осмислення сутності цього стану, його оцінки, формування та підтримки є важливим завданням командирів, офіцерів виховних структур, у тому числі юридичних психологів.

Професійно-психологічна підготовка, як напрям психологічного забезпечення, забезпечується завдяки комплексу психологічних, діагностичних, просвітницьких, практичних заходів, які спрямовані на розвиток або набуття навичок необхідних у процесі ПР поліцейськими на різних етапах професійної підготовки.

Результатом ефективної професійно-психологічної підготовки виступає висока готовність поліцейського до професійної діяльності. Професійна готовність

є забезпеченням високих результатів у виконанні будь-якої роботи, що дозволяє розглядати готовність як умову успішної професійної діяльності поліцейських [232, с. 172-173]. Готовність особистості до здійснення професійної діяльності є передумовою успішного та ефективного її виконання, що дозволяє якісно виконувати свої обов'язки, правильно використовувати знання, досвід, зберігати самоконтроль, вирішувати різноманітні професійні завдання [262, с. 11].

З точки зору психології, готовність до професійної діяльності може розглядатися як певна налаштованість поліцейського, яка допомагає йому актуалізувати і використовувати свої можливості для успішних дій та раціонального ПР, тобто це є внутрішнє передналаштування на певну поведінку в процесі професійної діяльності, що вимагає розуміння поліцейським професійних завдань, усвідомлення своєї відповідальності, бажання досягти успіхів.

Задля оптимізації формування здатності до ПР в рамках професійно-психологічної підготовки можна виділити наступні етапи: 1) аналіз передумов та чинників, які провокують виникнення негативних тенденцій при прийнятті рішень в службовій діяльності. Поліцейські навчаються виявляти причини прояву когнітивних викривлень, здійснювати аналіз чинників, які обумовлюють їх застосування: страх наслідків; кар'єризм; деструктивне пристосування; уникнення; відкладання рішень; стан ступору перед загрозою; ізоляція та ін.); 2) відпрацювання навичок стратегічної раціональності при прийнятті рішень, управління стресом, розвиток навичок комунікації та дій в невизначених ситуаціях (поліцейські навчаються технікам самодисципліни, застосування прогнозування перспектив під час виконання службових обов'язків).

Згідно з Законом України «Про Національну поліцію», професійне навчання поліцейських здійснюється за напрямками: первинна професійна підготовка; підготовка в ЗВО із специфічними умовами навчання; післядипломна освіта; службова підготовка [130].

Згідно з Наказом МВС України від 29.09.2022 № 617: Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, підготовку проводять з поліцейськими, які

вперше прийняті на службу в поліції для оволодіння ними спеціальних знань та навичок, які необхідні для виконання службових повноважень в процесі ПР. Під час проходження первинної професійно-психологічної підготовки поліцейські опановують ряд навчальних дисциплін, які сприяють засвоєнню знань щодо коректного ПР та правилам підпорядкування поліцейського при взаємодії з громадянами, начальницьким складом та спів службовцями зокрема: «Теорія та практика переговорної діяльності», «Психологія управління персоналом», «Психологія розвитку професійної кар'єри», «Психологія масової поведінки», «Психологічні служба в організаціях» «Професійна етика. Ефективна комунікація», «Основи конституційного права. Забезпечення прав і свобод людини. Практика Європейського суду з прав людини», «Формування та оптимізація професійного соціально-психологічного середовища» та ін.

Професійна підготовка у ЗВО зі специфічними умовами навчання передбачає здобуття вищої освіти на денній формі навчання за державним замовленням, які здійснюють підготовку поліцейських. Наприклад, кафедрою юридичної психології НАВС викладається низка навчальних дисциплін, в межах вивчення яких розглядаються різні важливі аспекти ПР: «Лідерство в організаціях», «Методи психологічного впливу в діяльності організацій», «Професійно-психологічна підготовка поліцейського», «Психологічні засади комунікативної взаємодії з населенням», «Сучасні технології професійного розвитку» тощо.

Згідно з Наказом МВС України від 21.12.2021 № 1057 «Про організацію підвищення кваліфікації та спеціалізації поліцейських у 2022 році» післядипломна освіта поліцейських здійснюється на загальних засадах, визначених законодавством України, з огляду на особливості, передбачені цим Законом, включає спеціалізацію; перепідготовку; підвищення кваліфікації; стажування [294]. Післядипломна освіта сприяє підвищенню правосвідомості та стимулює його до подальшого професійного зростання та коректного виконання професійних функцій, зокрема, при прийнятті рішень різного рівня в залежності від складності ситуацій.

У рамках підвищення кваліфікації поліцейських, на кафедрі Юридичної психології викладається спектр навчальних дисциплін, які дозволяють підвищити

рівень обізнаності поліцейського з деяких питань, що стосуються феномену прийняття рішень в діяльності НПУ: «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейського», «Ефективна комунікація», «Вирішення конфліктів та методи протидії маніпуляції: сутність, розпізнавання, упередження» та ін. Інститут підготовки керівних кадрів та підвищення кваліфікації НАВС здійснює освітню діяльність з підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) керівного складу НПУ, підвищення кваліфікації (спеціалізації) поліцейських, інших правоохоронних органів, що стосуються таких професійних питань, які також пов'язані з феноменом ПР: кримінально-правові ризики при здійсненні експертної діяльності; дотримання прав людини в судово-експертній діяльності; публічна служба і антикорупційне законодавство; комунікація у професійній діяльності тощо.

Відповідно до Положення про організацію службової підготовки НПУ[291], психологічний супровід входить до складу загально профільної підготовки поліцейських. Просвітницька робота в рамках психологічної підготовки та психологічного супроводу передбачає проведення групових форм та методів роботи з поліцейськими, включаючи тренінгову роботу.

Просвітницька робота поліцейських проходить у навчальних групах за місцем служби або на навчальних зборах та включає проведення навчальних, практичних занять із залученням психологів поліції, та, за необхідності, фахівців профільних кафедр закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Основними рекомендованими завданнями просвітницької роботи щодо вивчення питання формування здатності до прийняття рішення поліцейськими виступають:

- підвищення рівня професіоналізму поліцейських, через засвоєння системи мотиваційних стверджень (формується через концепцію максимізації очікуваної корисності, в залежності від ситуативної складності завдання і фактору невизначеності та про інформованості зі сторони керівництва щодо подальших дій);
- удосконалення знань щодо використання різних евристик «спрощення» ПР (оволодіння стратегіями, на які поліцейський може покладатися, зокрема «евристика доступності» на основі попередніх знань і практичних когнітивно утворених схем та

закладеної стереотипності мислення, що формується у процесі підготовки та навчання поліцейського складу, що буває корисним, особливо в умовах дефіциту часу);

- підвищення рівня компетентності поліцейських, через розширення знань щодо системогенезу професійної діяльності (оволодіння знаннями щодо механізмів, методів, процесів, станів, кадрового потенціалу, ресурсами тощо);

- удосконалення навичок саморегуляції і самокорекції через контроль за поведінкою (оволодіння регуляційними процесами на ранніх стадіях набуття знань і навичок, та самокорекцією на наступних стадіях);

- удосконалення навичок прогнозування поведінки оточуючих, через включення в певні професійні та соціальні ситуації (оволодіння ефективними навичками враховувати особливості особистості: когнітивної сфери, очікувань, цінностей тощо).

Удосконалення здатності до ефективного ПР у керівників підрозділів НПУ, практичні вміння та навички, які повинні проявлятися в їх управлінській діяльності, мають надаватися за напрямками:

- 1) підготовка, прийняття та реалізація управлінських рішень;
- 2) забезпечення стабільності діяльності, особливо діяльності, яка пов'язана з високим ризиком і небезпекою;
- 3) використання стратегій запобігання та вирішення невизначених ситуацій;
- 4) врахування морально-психологічного стану та безпеки професійної деформації у поліцейських на ранніх етапах діяльності;
- 5) забезпечення дисциплінованості та дотримання ціннісних вимог системи НПУ в рамках службового підпорядкування.

Психологічне супроводження службової діяльності поліцейських, у тому числі в ході проведення ними оперативних заходів та слідчих дій, здійснюється відповідно до затвердженого Порядку організації системи психологічного забезпечення [292].

Програми роботи із визначенням здатності до ПР на етапі професійної підготовки поліцейських можуть мати різні шляхи реалізації. Вони можуть включати визначення індивідуально-психологічних характеристик поліцейських,

проведення тренінгів з формування або удосконалення вже набутих навичок ПР, розвиток прогностичної компетентності для вирішення завдань в небезпечних невизначених ситуаціях, психологічну підтримку та консультування поліцейських, які виявляють ознаки негативних тенденцій при ПР.

Моніторинг напрямів професійно-психологічної підготовки діяльності поліцейських вказує про багаторівневий підхід до психологічної підтримки та супроводу такої діяльності, що охоплює сукупність заходів і методів, які є важливими для успішної реалізації завдань кожного компоненту системи професійно-психологічної підготовки. Зокрема, це використання інноваційних методів діяльності, інтерактивних форм навчання, тренінгів, що є важливою складовою забезпечення в системі психологічної підготовки.

Застосування тренінгових технологій у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських вбачається універсальним інструментом, який легко адаптується відповідно до напрямку підготовки та окресленої мети, спрямованим на формування здатності до ПР у поліцейських. Використання тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці поліцейських виступає ефективною формою навчання, що забезпечує формування необхідних знань, вмінь та навичок, а в системі психологічного супроводження за допомогою тренінгів здійснюється просвітницька робота, навчання, формування необхідних якостей поліцейського на етапі навчання та в процесі професійної діяльності.

Разом з цим, окремі елементи тренінгу можуть бути корисними для психологічного вивчення поліцейських, через об'єкти системи професійно-психологічної підготовки, що передбачає:

- застосування діагностичного інструментарію, який використовуються в межах тренінгу, дозволить своєчасно виявити схильність поліцейського до формування негативних тенденцій в системі ПР: помилковість дій, фрустрованість, зовнішнє пристосування, деструктивність рішень, уникнення дій, надмірне зволікання та ін.;

- підтримка та покращення професійно-психологічного клімату в службових колективах: тренінговий формат роботи слугує виявленню чинників порушення

робочого процесу та виявленню певних руйнівних установок членів групи, що можуть негативно впливати на колектив в цілому та перешкоджати службовому росту: недотримання протоколу (розпорядку) або наказам вищого керівництва, недисциплінованість, недотримання цінностей системи, завищена оцінка своїх можливостей, слабка професійна підготовка, наявність в організації (колективі) соціально-незрілих осіб (розкрадачів, перестраховальників, дезорганізаторів), конфронтації та сутички;

- забезпечення платформи для взаємодії і обміну досвідом між поліцейськими: тренінгові технології можуть сприяти формуванню та побудові командної єдності, засвоєнню основних цінностей і принципів професійної етики поліцейського, створюють можливість для аналізу та обговорення конкретних завдань, що допомагає вивчити та вдосконалити особистісні стратегії ПР в складних невизначених ситуаціях.

Проведене нами дослідження вказує на те, що основну увагу потрібно акцентувати на формуванні готовності поліцейського до професійної діяльності, що передбачає розвиток наступних компонентів підготовки, які в подальшому будуть використані у тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень».

Структура тренінгу складається з таких змістових блоків: *структурно-мотиваційний* – розвиток професійних інтересів, мотивів, установок, потреб, прагнень ефективно ПР, бажання виявити та реалізувати свої професійні здібності та особистісні здібності до прийняття рішень; *аналітично-пізнавальний* – оволодіння професійно необхідними знаннями, уміннями, навичками, усвідомлення мети, завдань, результату професійної діяльності; *регулятивно-ціннісний* – формування почуття професійної честі, відповідальності, упевненості в успіху, натхнення; *прогностичний* – формування чи підвищення вже набутого рівня розуміння та прогнозування перспектив у системі прийняття рішень; *стратегічно-вольовий* – цілеспрямованість, рішучість, подолання сумнівів, труднощів, дотримання дисципліни тощо.

Головними завданням при здійсненні заходів щодо формування здатності до прийняття рішень на етапі професійної підготовки виступає:

- зміцнення самодисципліни, дотримання вимог системи, тренування навичок через побудову стратегій планування та організації відповідних дій;
- удосконалення емоційної складової реакцій на зовнішні та внутрішні фактори, подолання деструктивних установок, оволодіння стратегіями прогнозування подій з метою підвищення стійкості до невизначеності;
- вивчення нормативної бази, для підвищення обізнаності, здатності поліцейського до вирішення питань у рамках закону; посилення відповідальності за свої вчинки;
- розвиток неупередженості у власних судженнях;
- розвиток критичного мислення, раціонального аналізу альтернатив;
- сприймання стресора, як базового стимулу консолідації психологічних захистів; розробка різних варіантів та сценаріїв реагування на загрози та альтернативних стратегій подолання стресу.

Професійно-психологічна підготовка обумовлює формування багатьох компетенцій, зокрема: власних стратегій прийняття рішень; управління та регуляції психічних станів; відповідального ставлення до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку; прогностичної компетентності тощо. Окреслений спектр компетенцій, які формуються в процесі професійно-психологічної підготовки, є необхідною умовою для формування здатності до ефективного прийняття рішень поліцейських на різних етапах професійної діяльності [262, с. 11].

Формування відповідних компетенцій здійснюється через різні форми навчання, включаючи практичні заняття. Процес створення, поширення та впровадження нововведень і передового досвіду в повному обсязі зачіпає внутрішнє, психічне життя поліцейського, що викликано необхідністю адаптації до умов новизни, тому навчальний тренінг виступає як ефективний метод оволодіння новими навичками та знаннями. Наприклад, оволодіння методами прогностичної компетентності надає можливість вірно розуміти дії і наміри оточуючих, передбачати їхні вчинки, планувати та прогнозувати власну діяльність та розвивати здатність ПР і висувати альтернативні версії розвитку можливих подій у своїй професійній діяльності [166, с. 86].

Головним завданням при здійсненні заходів щодо формування здатності до прийняття рішень є моделювання ситуацій, при яких невизначеність і ризик залишаються регульованими, оскільки були частково прогнозовані, в такому разі вони вже не будуть викликати почуття розгубленості перед складнощами. Оптимізація процесу формування здатності до прийняття рішень передбачає створення таких умов, де стресові чинники функціонують, як контрольовані інструменти поліцейського, що спрямовані на успішне виконання службових завдань, але водночас не створюють руйнівних наслідків.

Враховуючи вищезазначене, застосування психологічних технологій у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських вбачається універсальним інструментом, спрямованим на оптимізацію навичок здатності до прийняття рішень.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Необхідність професійно-психологічної підготовки обумовлена специфікою та особливостями професійної діяльності, що вимагають від поліцейського не тільки фізичного здоров'я та витривалості, але й емоційної стабільності, працездатності, стійкості до стресів. Головним завданням професійно-психологічної підготовки є забезпечення ефективності професійної діяльності Національної поліції на основі використання сучасних психологічних знань; підвищення професійно-психологічного потенціалу окремого поліцейського та підрозділу в цілому за рахунок максимального використання та врахування індивідуально-психологічних особливостей і психічних ресурсів.

2. Готовність поліцейського до професійної діяльності передбачає такі компоненти підготовки: структурно-мотиваційний, аналітично-пізнавальний, регулятивно-ціннісний, прогностичний, стратегічно-вольовий. До критеріїв професіоналізму у системі НПУ в загальному відносять рівень сформованості мотивації, професійної самосвідомості, застосування моральних та етичних норм, необхідні знання, уміння, навички, професійно важливі якості поліцейського, досвід.

3. Основними завданнями формування здатності до прийняття рішення поліцейськими виступають: підвищення рівня професіоналізму поліцейських,

вдосконалення знань щодо використання різних евристик «спрощення» прийняття рішень, підвищення рівня компетентності поліцейських, вдосконалення навичок саморегуляції і самокорекції, вдосконалення навичок прогнозування поведінки оточуючих.

4. Обґрунтовано, що тренінг може застосовуватися у рамках професійно-психологічної підготовки, психопрофілактики та супроводу, оскільки створює умови для оволодіння не лише теоретичними, але й практичними знаннями, а також дозволяє попередити негативні тенденції в процесі формування здатності до прийняття рішень, зокрема, появу руйнівних установок і деструктивних дій на різних етапах професійної діяльності.

3.2. Напрями формування стратегій прийняття рішень поліцейськими у стресових ситуаціях професійної діяльності

Система НПУ є динамічною за своїм характером, перебуває у процесі постійних змін та реконструкцій, і керівництво системи висуває нові запити й вимоги до професійної діяльності поліцейських. На динаміку змін у професійному середовищі істотно впливає врахування особистісних задатків поліцейських у процесі професійної підготовки, оскільки від цього залежить набуття ними професійних компетенцій.

Реформування системи НПУ, її орієнтація на міжнародні стандарти, вимагає від поліцейського визначення цілей, прогнозування наслідків ПР та формування нових стратегій при виконанні складних завдань у професійній діяльності. Втілення інновацій пов'язане із засвоєнням ключових понять і категорій, завдяки яким розкриваються призначення й цінності професійної діяльності. Зазначені поняття дають можливість поглибити уявлення про завдання професійної діяльності поліцейського, взаємозв'язок і взаємодію таких соціальних інститутів, як соціальне суспільство та поліція [165, с. 87-90].

Система НПУ прагне до постійного оновлення та покращення професійної діяльності її підрозділів. Як зазначає О. Бандурка, психопрофілактична робота в

системі НПУ має зосереджуватися на попередженні деструктивної поведінки, недобросовісного виконання службових обов'язків, зловживання владою тощо. Негативні тенденції професійної діяльності здебільшого виникають внаслідок недостатньої досвідченості основних кадрів НПУ, невміння приймати раціональні рішення в складних стресових ситуаціях, і заступу на керівні посади у досить ранньому віці (25-30 років). Вчений наголошує на важливості правового виховання, збереження моральних та професійних цінностей системи, щоб ефективно уникати негативних наслідків [295, с. 8-9]. Особливої актуальності набуває питання змістового та організаційного вдосконалення діяльності психологічної підготовки, головною метою якої має бути робота з поліцейськими колективами.

У цьому розділі представлена модель формування стратегій ПР у стресових ситуаціях професійної діяльності, в рамках *психопрофілактичної роботи* для попередження виникнення у поліцейських соціально-психологічної та особистісної дезадаптації [295, с.9], з урахуванням *особистісно-мотиваційного* та *діяльнісно-операційного* критерію, який враховує специфіку стресогенної діяльності поліцейського, та *професійно-етичного* критерію, який враховує професійну придатність до служби і морально-ціннісні характеристики поліцейського в системі НПУ.

Наразі ретельно досліджується проблема професійної придатності до небезпечних професій, зокрема тих, що вимагають витривалості від особистості та відносяться до професій з високою стресовістю професійних ситуацій, що можуть призвести до ранньої професійної деформації або дезадаптованих станів. Так, ці питання досить ґрунтовно досліджувались: стосовно збройних сил: А. Білявець, Л. Дунець, Ю. Ковальчук, М. Макаренко, О. Матеюк, О. Ніконенко, Д. Сохадзе, С. Філіппов, А. Черняк та ін. [49; 59; 100; 111; 149; 296-298]; застосування транспортних засобів: М. Корольчук, П. Криворучко, В. Маслюк, Е. Михайленко та ін. [53; 265; 267; 299]; роботи аварійно-рятувальних підрозділів МНС: О. Євсюков, А. Єна, М. Корольчук, С. Мордюшенко, Ю. Приходько, А. Снісаренко, О. Тімченко та ін.. [255-256; 274; 300-303].

Психологічні дослідження діяльності в системі НПУ присвячені різним питанням щодо статусу та стресостійкості, умов удосконалення діяльності, професійного відбору та професійно-психопрофілактичного забезпечення поліцейських: В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, В. Венедиктов, І. Воробйова, Н. Гончарова, В. Жданова, П. Макаренко, Н. Мілорадова, Ю. Ірхін, С. Ірхіна, С. Корсун, О. Кретчак, В. Лефтеров, В. Медведєв, С. Мельник, В. Плішкін, О. Романенко, О. Тімченко та ін. [118; 137; 140; 143; 155; 161; 168; 203-204; 232; 239; 242; 275-276; 295; 304-307].

У психологічній науці накопичений значний теоретичний і емпіричний матеріал, присвячений аналізу концептуальних підходів до визначення професійної придатності (Л. Акімова, Г. Балл, М. Згуровський, І. Зубкова, О. Кокун, У. Косар, С. Максименко, Е. Носенко, Л. Фестінгер, А. Ясницький та ін.). При цьому враховуються як структурно-функціональні особливості конкретної діяльності, так і психічні властивості, процеси і стани особистості. Пріоритетним при вивченні професійної придатності є діяльнісний підхід (С. Рубінштейн, 1959; О. Леонт'єв, 1982; Б. Ломов, 1984), який був розвинутий на основі діяльнісної теорії Л. Виготського [40, с. 88]. Представники цього підходу пов'язують перебіг і розвиток психічних процесів і властивостей, необхідних для успішного виконання діяльності з її змістом, структурою, мотивами, цілями та засобами.

Так, при розробці моделі формування стратегій ПР у стресових ситуаціях професійної діяльності поліцейських ми спиралися на методологічні положення, пов'язані з дослідженнями юридичної психології та професійної фахівців ризико-небезпечних професій, які висвітлені у працях: М. Козяр [90; 278], О. Тімченко, О. Євсюкова [274; 301; 303; 307-308], Є. Потапчука [251; 309], О. Матеюка [111], О. Сафіна [54; 310], В. Осьодло [89; 311] та ін.

У концепції контекстного навчання (Вербицький, 1991) висвітлюються засади моделювання предметного і соціального змісту майбутньої професійної діяльності за допомогою дидактичних форм, які накладаються на канву професійної діяльності. Центральною ланкою системи підготовки, як вказує В. Панок [312, с. 27], є особистісна підготовка, яка інтегрує всі інші. Згідно з системно-комплексним

підходом (Єнгалічев, 2004), та концепцією системогенезу до професійної діяльності (Шадріков, 1982), яка синтезує в собі положення діяльнісного і системного підходів.

Професійно-психологічна підготовка поліцейських здійснюється завдяки комплексу психодіагностичних, просвітницьких, практичних заходів, які спрямовані на визначення негативних тенденцій в процесі ПР у них на різних етапах професійної підготовки. Цільова психологічна діагностика та експрес-діагностика здатності до ПР спрямовується на визначення загального потенціалу поліцейського до вирішення різного типу службових завдань, діагностику рівня раціональності і суб'єктивного ризику та визначення стилю поведінки в складних невизначених ситуаціях, що можуть супроводжувати поліцейського на різних етапах професійної діяльності. Поліцейський має не тільки прогнозувати розвиток ситуації внаслідок вибору ним тієї чи іншої альтернативи, а й суб'єктивну значущість ПР та його можливі наслідки [80, с. 410].

Наразі основним завданням підготовки професіоналів є визначення основи для розробки нової системи нормативних методів, які найбільш відповідають специфіці діяльності поліцейського та його можливостям. Велика роль у цьому належить проведенню групових форм та методів роботи, включаючи тренінгову роботу, тренінг «Формування здатності до прийняття рішень» розроблений в рамках цього напрямку представлений у параграфі 3.3 та Додатку Г.

Дієвим механізмом виявлення негативних тенденцій, що перешкоджають поліцейським у процесі ПР, є процедура психодіагностики. Проведене психодіагностичне дослідження дало змогу визначити низку чинників, що перешкоджали поліцейським у процесі прийняття рішень: конформізм; інституційні обмеження; страх наслідків; кар'єризм; деструктивне пристосування; уникнення; відкладання рішень (прокрастинація); надмірна критичність; завищена оцінка своїх можливостей; ригідність; руйнація системи установок; деструктивний стан ступору перед загрозою; ізоляція. Вищезазначені особливості професійної діяльності Національної поліції можуть негативно позначитись як на якості виконання службових завдань та обов'язків, визначених нормами ст.ст. 2,18 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р., ст.ст. 1,7; Закону України

«Про оперативно - розшукову діяльність» від 18 лютого 1992 р. та ін. нормативно-правовими актами, так і на особистості поліцейського в цілому, що необхідно враховувати під час професійно-психологічної підготовки [130; 293].

Професійна діяльність, професіоналізм – це не лише знання про процесуальність/певний алгоритм дій, а й усвідомлення та виконання етичних норм і приписів щодо здійснення професійної діяльності. Ці норми та приписи є похідними від основних принципів професійної етики. Будь-яка професійна діяльність, без винятку, є діяльністю в межах принципів і норм професійної етики [169, с. 54].

Принципи професійної діяльності закладають основи професійного статусу поліцейського. Професійний статус поліцейського – це особливе становище у соціальній системі суспільства, пов'язане з певними очікуваннями, правами й обов'язками. Межі цих очікувань, прав та обов'язків визначені основними принципами професійної етики поліцейського. Статусу поліцейських належить низка важливих факторів: фіксація прав і соціального захисту поліцейських, умови праці та професійна підготовка [130; 290-293].

Принципи професійної етики поліцейського, прописані у Конституції України, Законах України «Про Національну поліцію», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», наказі МВС України від 09.11.2016 № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських»: верховенства права; дотримання прав і свобод людини; законності; відкритості та прозорості; політичної нейтральності; взаємодії з населенням на засадах партнерства; безперервності; справедливості, неупередженості та рівності [130; 312].

До центральних регуляторів життєстійкості відносять сферу цінностей особистості, що виступає як ресурс подолання складних ситуацій [184, с. 130]. *Цінності верховенства права, гуманізму, професіоналізму* відіграють вирішальну роль у формуванні поліцейського. Роль цінностей у процесі набуття професійних навичок і вмінь полягає у наданні раціональної, системної єдності ідейному конструкту професійної діяльності поліцейського. Так, кожна з цінностей реалізується через низку принципів професійної діяльності, що зафіксовані у

нормативно-правових актах. Поєднання та реалізація цінностей і принципів професійної діяльності поліцейського у світогляді професіонала сприяє досконалості й цілеспрямованості особистості поліцейського, дозволяє протистояти професійній деформації [175, с.21].

Верховенство права є гарантованим Конституцією підґрунтям буття людей в українському суспільстві; має закріплення та реалізацію у політичних програмах, зокрема у політичному курсі на євроінтеграцію. Гуманізм, як визнання людини найвищою соціальною цінністю, тобто всебічне утвердження цінності людської особи й особистості, є вихідним у побудові будь-якого політичного, економічного, соціального чи освітнього проєкту. Професіоналізм як форма самовизначення, стилю життя, способів діяльності й алгоритмів дій, що розгортаються у публічній сфері, є ознакою соціальної зрілості, автономії та суверенності поліцейського [169, с. 32].

Призначення поліцейської служби формує визначення місця поліцейських у суспільстві, є основою для формулювання засад професійної діяльності та відповідних вимог до представників поліції, масштабом для оцінки їхньої діяльності. Орієнтація системи НПУ на міжнародні стандарти діяльності, вимагає від поліцейського-професіонала визначення цілей і змісту інновацій у професійній діяльності [84, с.112].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» [130] завдання поліції полягає в наданні поліцейських послуг у сферах: 1) забезпечення публічної безпеки й порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства й держави; 3) протидії злочинності; 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Виявлення ціннісних підвалин діяльності поліції надає осмисленості та змістовної наповненості поліцейській діяльності. Верховенство права, гуманізм, професіоналізм можна назвати базовими цінностями професійної діяльності поліцейського; вони мають регулятивну значущість, правомірність використання, формують фундамент здатності усвідомлення сутності та призначення професії

поліцейського та виступають вагомим джерелом стресоподолання у складних ситуаціях [224, с. 130].

Орієнтовно до вищезазначених положень професійної етики поліцейського та фундаментальних цінностей, що входять до положення про критерії, за результатами проведеного дослідження в рамках цієї дисертації (параграфи 2.2., 2.3), було визначено зв'язок між індивідуальними характеристиками поліцейських та їх ціннісно-смісловою сферою:

- сімейні стосунки як мотивація при досягненні цілей;
- міжособистісні та виробничі відносини, як ресурс до подолання складних подій і прийняття ризикованих рішень у процесі колективної взаємодії;
- формування стресостійкості через набуття навичок професійного досвіду і зміцнення системи цінностей системи, в якій знаходиться поліцейський;
- стійкість до невизначеності з опорою на підпорядкування легітимній силі;
- справедливість, критичність, чесність, непідкупність як властивості внутрішньої моделі ціннісної орієнтації поліцейського;
- лабільність, як високу адаптивність та максимальне пристосування до вимог системи і збереження її нормативної складової.

На етапі психологічної діагностики, в контексті обґрунтування особистісно-мотиваційного критерію, головним показником якого зазначено визначення професійно значущих якостей особистості поліцейського, було виокремлено індивідуально-особистісний рівень реагування, на основі отриманих даних в параграфах 2.2., 2.3: вирішення стресової ситуації через готовність до дій, лідерські якості та звернення за соціальною підтримкою в складних ситуаціях. Тому в рамках отриманих даних у другому розділі цієї дисертації, за результатами авторських методик («Чинники прийняття рішень у поліцейських», «Стрес-Демпфер») ми можемо представити перелік стратегій подолання стресу у різних ситуаціях, враховуючи індивідуальні характеристики поліцейських.

Напрями подолання стресу об'єднують когнітивні, емоційні та поведінкові стратегії, які використовуються, щоб впоратися зі стресами, і в загальному випадку, з психологічними складними ситуаціями професійного життя, а також

цілеспрямовану професійно-психологічну поведінку, що дозволяє впоратися зі стресом способами, адекватними особистісним особливостям поліцейського та різними професійними ситуаціями, через усвідомлені стратегічні дії.

При визначенні стратегій подолання стресу в професійній діяльності поліцейських важливо враховувати індивідуальні особливості поліцейського, що ілюструє табл. 3.2.

Таблиця 3.2.

Стратегії подолання стресу в залежності від індивідуальних особливостей поліцейського

Стратегії подолання стресу	Ситуації	Індивідуальні властивості
Опора на компетентності (активна)	Проблемні	Лідерство
		Завищена оцінка своїх можливостей
		Досягнення Підпорядкування
Опора на компетентності (активна)	Проблемні	Вразливість до тиску
		Готовність до змін Готовність до дій
Просоціальна	Соціально-напружені	Організованість
		Стойкість
		Лабільність Дуальність рішень
Просоціальна	Соціально-напружені	Справедливість
		Чесність
		Непідкупність
Уникнення (пасивна)	Штатні	Ізоляція
		Прокрастинація
		Стримування Зміцнення системи Ригідність
		Конформізм Дисциплінованість
Імпульсивна (пряма)	Екстремальні	Вразливість до тиску
		Страх наслідків
		Відкладання рішення Прокрастинація
		Справедливість Чесність Непідкупність
		Конструктивність Дуальність рішень
		Ризик Раціональність Над пильність

З урахуванням результатів дослідження можна надати такі рекомендації щодо оптимізації алгоритмів подолання стресу у різних ситуаціях при розробці інтерактивних методів навчання:

1. Враховувати сукупність індивідуальних характеристик та компетентностей, пов'язаних із вибором стратегій вирішення стресових ситуацій, що обумовлено цілеспрямованими діями, спрямованими на усунення стресора шляхом впливу на причини ситуації або її учасників для успішного вирішення (лідерство, досягнення, організованість, готовність до дій та змін тощо).

2. Враховувати цінності поліцейського, зацікавленого не лише в отриманні підтримки, а й у наданні її іншим, передачі свого досвіду, збереження суспільної безпеки (лабільність, справедливість, зміцнення системи, ригідність тощо).

3. Враховувати характеристику «вразливість до тиску», що може стати причиною реалізації пасивної стратегії «уникнення», втечі від стресової ситуації, особливо, якщо для її вирішення не передбачено чіткого алгоритму.

4. Враховувати стратегію «імпульсивна», що може стати джерелом готовності до вирішення складних завдань через суб'єктивний ризик і раціональність, а також готовність до будь-яких наслідків.

Наступним етапом нашого дослідження було визначення здатності ПР відповідно до стрес-сценаріїв переживання стресу. За результатами констатувального дослідження, ми отримали рівневі показники щодо всіх властивостей, які використовують поліцейські в своїй діяльності.

Поміж основних характеристик прийняття рішень і сфери міжособистісної взаємодії, що займають важливе місце у системі життєдіяльності представників небезпечних професій, ми виявили додаткові приховані фактори, які допомогли визначити модель здібностей, які переважають у системі ПР поліцейських. За результатами авторських методик («Чинники прийняття рішень у поліцейських», «Стрес-сценарій»), що були представлені у параграфах 2.1 – 2.3, було створено модель відповідності здібностей до прийняття рішень стрес-сценаріям.

Керуючись критеріями професіоналізму у системі НПУ за В. Лапшиною, що були представлені в табл. 3.1., ми можемо визначити, яким чином індивідуальні

властивості поліцейського пов'язані з вибором певних стратегій стресоподолання у професійній діяльності.

Особливості зв'язку типів стрес-сценарію поліцейського з індивідуальними характеристиками представлені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Особливості зв'язку типів стрес-сценарію поліцейського з індивідуальними характеристиками

Блок стрес-сценарію	Тип стрес-сценарію	Характеристики
Контролюючий	Тактика ізоляції	Відкладання рішень Конформізм Вразливість до тиску
	Мобілізація ресурсів	Ригідність Критичність
Контролюючий	Гнучке реагування	Готовність до дій Лідерство Непідкупність Чесність Справедливість Розбірливість
Балансуючий	Стимування	Відкладання рішення Лідерство Дисциплінованість
	Готовність до змін	Непідкупність Чесність Завищена оцінка своїх можливостей
	Конструктивність	Відкладання рішення Лідерство Вразливість до тиску Ригідність Справедливість Розбірливість
Трансформуючий	Переформатування	Лідерство Вразливість до тиску Дисциплінованість Страх наслідків Справедливість Завищена оцінка своїх можливостей
	Зміцнення системи	Готовність до дії Чесність Ригідність Розбірливість
	Руйнація	Відкладання рішень Ригідність Справедливість

На основі діяльнісно-операційного критерію, який враховує специфіку стресогенної діяльності та здатність застосовувати професійні вміння в різних ситуаціях, з урахуванням зазначених вище положень про професійні цінності, що входять до критерію професійної самосвідомості (ідентифікація себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку), було виділено основні чинники формування ресурсно-важливих якостей стресоподолання та попередження або трансформацію негативних тенденцій в процесі прийняття рішень у поліцейських: дисциплінованість (показник дотримання вимог системи); готовність до дії; лабільність; конструктивність; стійкість до змін; непідкупність; чесність; організованість; справедливість; розбірливість; стриманість; мобілізація ресурсів; переформатування поведінки та готовність до змін.

Відповідно до блоку стрес-сценарію було визначено наступні рекомендації, щодо оптимізації процесу формування ресурсно-важливих якостей в системі прийняття рішень:

1. Враховувати індивідуальні особливості поліцейського до переживання складних ситуацій, які можуть мати мінливий характер. Ці особливості відносяться до Трансформуючого блоку і за типом стрес-сценарію Переформатування – негативні тенденції: страх наслідків, вразливість до тиску і завищена оцінка своїх можливостей, можуть трансформуватися у лідерство, справедливість і дисциплінованість.

2. Враховувати фактори «тактика ізоляції» та «руйнація», як головні негативні тенденції в процесі ПР. Ці фактори входять до Контролюючого і Трансформуючого блоку сценаріїв. Щоб попередити їх розвиток на ранніх етапах професійної підготовки потрібно вчасно виявити: схильність до відкладання рішення, вразливість до тиску та зовнішнього конформізму (пристосування), а також зменшити їх вплив через формування навичок стійкості (через ригідні установки системи) та професійної справедливості в рамках вивчення етичних цінностей НПУ.

3. Враховувати чинники ресурсного забезпечення стресостійкості та копінг-ресурсів, як джерел виходу із стресу: активна мотивація подолання через готовність до дій; ставлення до стресів, як до можливості набуття особистого досвіду та особистісного зростання через дисциплінованість і критичність; активна життєва позиція, що може проявлятися через готовність до змін; аналітичність мислення, що може проявлятися через розбірливість; здатність контролювати ситуацію, що може проявлятися через адекватну оцінку ступеню її впливу; уміння та інструментальні технології для досягнення бажаних цілей, що може проявлятися через професіоналізм та компетентність; готовність до самозмін, що може проявлятися через інтерактивні техніки зміни себе та стресогенної ситуації; здатність до когнітивного структурування та осмислення ситуації, що може проявлятися через розбірливість при ПР.

Також нами було проаналізовано та визначено положення про стрес-чинники та ресурсність в системі прийняття рішень:

1) Стрессова реакція, як результат певних відношень між характеристиками висунутої вимоги та певними ресурсами, що є у розпорядженні у поліцейського: виклик, загроза, втрата (відкладання рішень, страх наслідків);

2) Внутрішні ресурси, як здатність чинити опір, емоційна стабільність та атрибутивні тенденції [220, с. 488];

3) Проблема психологічних ресурсів прямо пов'язана з різними аспектами професійної діяльності поліцейського, зокрема процесуальними (задоволеність працею, її психологічна «собівартість») та результативними (ефективність праці).

4) Ресурси можуть вкладатись в діяльність, полегшуючи її, а усвідомлення їх наявності надає впевненості в можливості досягнення професійних цілей.

Згідно з рекомендаціями О. Бандурки, що були надані в рамках до психопрофілактичної роботи з поліцейськими, щодо підвищення професіоналізму, а також положення про збереження цілеспрямованої діяльності за Ч. Карвером і М. Шейер [313, с. 95], нами було визначено два основних фактори щодо збереження ресурсів у поліцейських:

- здатність виділяти значимі, осмислені, не випадкові цілі, які корелюють з цінностями системи, що підвищує ймовірність збереження мотивації поліцейського;
- здатність відчувати досяжність цілей, що дає впевненість в необхідності повторювати спроби по її досягненню.

Для поліцейських обов'язково потрібно оперувати ресурсами, тобто знати свої ресурси та вміти їх оновлювати та вміщувати. Ресурсний стан – це мотиваційний стан-переживання: здатність поліцейського знайти психологічну опору у самому собі, тобто у певних власних життєвих переконаннях (Рубштейн, 2007), стан, якому поліцейський відчуває, що володіє власними ресурсами; стан, у якому у нього найбільше свободи і максимальна кількість виборів (Майленова, 2002).

С. Хобфоллу (1993) належить концепція «консервування ресурсів». На його думку, ресурси – це особистісні властивості й здібності, що є для людини цінними та допомагають адаптуватися до стресових ситуацій й долати їх (самоповага, професійні уміння, самоконтроль, життєві цінності). Ресурсність – співвідношення внутрішніх, соціальних, матеріальних втрат та досягнень [184, с. 131].

Створення та закріплення всебічних уявлень, що охоплюють всю сукупність предметів і явищ, з якими поліцейський може зіткнутися в складній невизначеній ситуації, забезпечується підвищенням здатності зберігати продуктивність пам'яті, гнучкість мислення тощо. Усього цього можна домогтися за допомогою психологічного пристосування поліцейських до умов, які можуть бути у складних невизначених ситуаціях. У результаті такої підготовки у особового складу повинні бути вироблені вміння та здатності постійно долати негативні стани, конфліктні ситуації та виявляти фізичну та психічну витривалість. Основу професійно-психологічної підготовки становлять планові заняття та вчення, максимально наближені до реальних професійних ситуацій [232, с. 171]. Так, заняття з тактики ведення переговорів відкривають можливість психологічно моделювати свої дії. Заняття з фізичної підготовки ставлять завдання поряд з фізичним розвитком розвивати у поліцейських професійно важливі психологічні якості, такі як стійкість психічних функцій, вестибулярного апарату та інших аналізаторів.

Таким чином, поліцейські є особливою категорією осіб, діяльність яких розглядається як екстремальна, що зумовлено специфікою професійної діяльності. Поведінка поліцейських вирішальною мірою визначається спрямованістю особистості, особливостями характеру, волі, емоцій, здібностей. Небезпечну обстановку поліцейські сприймають по-різному, в залежності від цілей професійної діяльності, ставлення до колег і керівництва, тривалості досвіду, типологічних властивостей нервової системи тощо.

Для вирішення основних питань формування ресурсно-важливих якостей стресоподолання та попередження або трансформацію негативних тенденцій в процесі прийняття рішень у поліцейських, перш за все, потрібна оптимізація управлінської діяльності керівників, метою якої є надання можливості поліцейським самостійного ПР для виконання поставлених завдань. Крім того, повсякденну роботу всіх підрозділів кадрового забезпечення слід спрямовувати на згуртування колективу, формування корпоративної єдності та відродження кращих традицій поліції. У свою чергу, діяльність служби професійно-психологічної підготовки повинна акцентуватись на ранньому виявленні психологічних деформацій поліцейських за допомогою експрес-діагностики, надання необхідної психологічної допомоги та сприяння адаптації молодих фахівців до умов роботи у практичних підрозділах.

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. До особистісних регуляторів стресостійкості відносять сферу цінностей поліцейського, що виступає як ресурс подолання складних ситуацій. Такі цінності, як верховенство права, гуманізм, професіоналізм мають регулятивну значущість, обумовлюють правомірність використання службових повноважень, формують фундамент здатності усвідомлювати призначення професії поліцейського. Роль цінностей у процесі набуття професійних навичок і вмінь полягає у наданні раціональної, системної єдності ідейному конструкту професійної діяльності поліцейського.

2. Визначено зв'язок між індивідуальними характеристиками поліцейських та їх ціннісно-сисловою сферою: сімейні стосунки, як мотивація при досягненні цілей; міжособистісні і виробничі, як ресурс до подолання складних подій і прийняття ризикованих рішень у процесі колективної взаємодії; знецінення стресу через набуття навичок професійного досвіду та зміцнення системи цінностей системи НПУ; толерантність до невизначеності; справедливість, критичність, чесність, непідкупність, як властивості внутрішньої моделі ціннісної орієнтації поліцейського; гнучкість, як високу адаптивність та максимальне пристосування до вимог системи та збереження її нормативної складової.

3. У залежності від критеріїв ресурсного забезпечення стресостійкості, та копінг-ресурсів (подолання), як джерела виходу зі стресу, визначено такі властивості: активна мотивація подолання (готовність до дій); ставлення до стресів, як до можливості набуття особистого досвіду та особистісного зростання (дисциплінованість, критичність); сила Я-концепції (лідерство), самоповага (чесність), висока самооцінка (завищена оцінка своїх можливостей), відчуття самоцінності (непідкупність), самодостатність (ригідність); активна життєва позиція (готовність до змін); аналітичність мислення (розбірливість), як здатність контролювати ситуацію (адекватна оцінка ступеню її впливу); уміння та інструментальні технології для досягнення бажаних цілей (професіоналізм, компетентність, технології засвоєння нових знань та навичок); готовність до самозмін (інтерактивні техніки зміни себе та стресогенної ситуації, активність з перетворення ситуації взаємодії «особистість – стресова ситуація»; здатність до когнітивного структурування та осмислення ситуації (відкладання рішень).

3.3. Застосування тренінгових технологій у системі формування здатності до прийняття рішень на етапі професійної підготовки

Специфіка підготовки поліцейських, професію яких відносять до діяльності в особливих умовах, обумовлює необхідність визначення особливих концептуальних підходів. Процес розробки концептуальних, методологічних та організаційних

засад професійної підготовки та перепідготовки (в рамках постійного вдосконалення діяльності) поліцейських в ЗВО із специфічними умовами навчання, неможливий без врахування психологічного виміру поліцейського, як суб'єкта діяльності та особистості. Тому основним завданням професійної підготовки поліцейського є: формування системи знань, вмінь та навичок, які забезпечують ефективне виконання професійних завдань; розвиток професійно-важливих особистісних якостей, які також впливають на результативність діяльності.

У своєму дослідженні ми дотримуємося методологічного принципу особистісно-діяльнісного підходу (Коломінський, 2003), застосування якого допомагає подолати суперечність між професіоналом та спрямованістю особистості. В процесі фахової підготовки необхідно врахувати особливості діяльності та особистісні риси поліцейського, який цю діяльність повинен здійснювати. Особистісно-діяльнісний підхід дає змогу подолати суперечності між теоретичною і практичною підготовкою, поєднати їх у процесі фахового становлення. З іншої сторони, зміст навчання потрібно вибудовувати, враховуючи основні посадові функції, які повинен виконувати поліцейський в особливих умовах.

Одним з найбільш ефективних засобів професійної підготовки поліцейських є психологічний тренінг. Вітчизняними вченими розроблено різні види тренінгу, які спрямовані на: формування професійно значущих якостей поліцейських (Л. Балабанова, В. Барко, В. Доценко, В. Лефтеров, А. Линенко, О. Макарова, Н. Мілорадова, Л. Мороз, Г. Попова, О. Цільмак, С. Яковенко та ін.); здійснення правомірного психологічного впливу (А. Войцихова, А. Добрович, Р. Ковальов, В. Черненілов, В. Юстицький, О. Шестаков та ін.), вирішення конфліктних ситуацій (Б. Дербеньов, Т. Дзюба, Л. Карамушка, О. Олійник, І. Пономарьов та ін.), підготовку до діяльності в екстремальних умовах (Н. Андрєєв, Н. Афанасьєва, М. Козяр, Л. Перелигіна, О. Тімченко, Г. Човдилова та ін.).

У процесі тренінгової роботи створюються можливості для психокорекції деструктивних установок, що можуть виникати при впливі різних зовнішніх

факторів на діяльність поліцейських. Це було враховано при розробленні психологічного тренінгу інтегративного типу «Формування здатності до прийняття рішень», що передбачав навчання вміння корегувати внутрішньо особистісні установки та когнітивні викривлення, тренувати критичне мислення, формувати цілі, застосовувати принципи професійної етики роботи поліцейського при ПР, прогнозувати їхні наслідки, обирати найбільш ефективні стратегії прийняття рішень при виконанні складних завдань.

Психологічні тренінги дають можливість не тільки закріпити теоретичні знання, але й сформувати практичні вміння саморегуляції власної поведінки. Впровадження в практику підготовки поліцейського сучасних тренінгових технологій сприятиме підвищенню їхньої компетентності та ефективності діяльності.

Професійно-психологічний тренінг є одним із шляхів, що скорочує розрив між теоретичними знаннями та їх практичною реалізацією. Тренінг надає можливість кожному учаснику одержати власний досвід застосування тактичних прийомів за умов моделювання службових ситуацій, усвідомити свої переваги та недоліки в зазначеній сфері під час професійної взаємодії, знайти й опрацювати ефективну індивідуальну стратегію вирішення професійно важливих завдань.

На думку В. Лефтерова [287, с. 44] моніторинг ефективності тренінгу включає 4 стадії: передтренінгова – дає змогу вивчити вихідні показники явища, яке підлягає корекції; стадія проведення тренінгу – дає інформацію про його хід і дозволяє вносити корективи у програму; стадія заключна, на якій оцінюються набуті зміни; посттренінгова – дає можливість оцінити, як учасники тренінгу використовують набуті зміни у реальному житті.

В спеціальних джерелах розроблені моделі для опису результатів психокорекційного тренінгу. Найчастіше дослідники використовують трьохвимірну модель, яка включає: рівень вихідної мети; рівень та сферу змін об'єкта. Інша модель системної оцінки ефективності тренінгу запропонована Д. Кіркпатріком (Kirkpatrick, 1984), включає в себе: рівень реакції, що

характеризується оцінкою тренінгу учасниками; рівень засвоєння знань і поведінки; результат повернення вкладів.

У науковій літературі описано умови ефективності тренінгів для представників екстремальних видів діяльності. Найбільш повно їх представив В. Лефтеров у своїй дисертаційній роботі [314, с. 87]. Такими умовами, на його думку, являються: наявність потреби у тренінговому навчанні; професіоналізм і досвід тренера; забезпечення організаційних моментів; мотивація учасників тренінгових груп; їх здатність утримуватися від конфліктів; вивчення учасників до і після тренінгів; моніторинги; консультування; післятренінгова підтримка. В дослідженнях встановлено, що ефективність тренінгу визначається також появою новоутворень в структурі особистості.

З урахуванням визначених базових сфер особистісно-професійного розвитку ми розробили, апробували та впровадили тренінг «Формування здатності до прийняття рішень» з метою розвитку професійно важливих якостей поліцейського, що забезпечують ефективне ПР (критичність, стратегічність, стійкість, комунікативність, здатність до перевілення, розумна схильність до ризику тощо).

Нижче подається загальна характеристика тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» та деякі рекомендації до його проведення.

Процес прийняття рішень в організаціях досить часто не відповідає поставленим завданням: під впливом надлишку інформації, особистість, що приймає рішення, відчуває труднощі під час пошуку правильних рішень. Тренінг «Формування здатності до прийняття рішень» містить вправи та практичні елементи, де команда може працювати зі своїм реальним професійним кейсом для вироблення оптимального рішення та застосування моделі відразу у справі. Тренінг «Формування здатності до прийняття рішень» є необхідною складовою професійної підготовки фахівців різного спрямування в НПУ та знайомить з психологічними концепціями та моделями, закономірностями та механізмами, техніками та прийомами прийняття індивідуальних та колективних рішень,

типовими логічними помилками та пастками мислення в процесі прийняття рішень, а також способами їх уникнення .

Мета тренінгу: надати поліцейським знання про психологічну природу процесу прийняття рішень та розвинути практичні навички прийняття індивідуальних та колективних рішень.

Завдання тренінгу:

- ознайомити поліцейських з психологічними концепціями прийняття рішень, основними стилями та типами рішень, специфікою прийняття рішення в умовах невизначеності та ризику, способами уникнення пасток мислення на кожному етапі прийняття рішення;
- підвищити рівень професійної комунікації поліцейських;
- апробувати стратегії ефективної поведінки в складних ситуаціях професійної діяльності та розвинути вміння врівноважено приймати рішення в умовах невизначеності;
- пояснити функціональні характеристики процесу прийняття рішень у поліцейських; систематизувати ті навички, що вже є сформованими у поліцейських у процесі прийняття рішень, опрацювати нові алгоритми дій;
- засвоїти важливість командної роботи при прийнятті рішень, а також роботи з упередженнями, когнітивними викривленнями та стереотипами у поліцейських;
- навчитися будувати ціннісну модель прийняття рішень та ефективно планувати її реалізацію;
- здійснити позитивний вплив на мотиваційну, емоційно-вольову, інтелектуально-пізнавальну сфери особистості поліцейських з метою підвищення ефективності їхньої комунікативної діяльності загалом.

Міждисциплінарні зв'язки: тренінг «Формування здатності до прийняття рішень» пов'язаний з такими дисциплінами, як «Загальна психологія», «Юридична психологія», «Психологія управління».

Запропонована програма ґрунтується на певних алгоритмах проведення тренінгу: установчих, змістовних, динамічних, організаційних і методичних [315,

с. 99].

На початку тренінгу проводиться настановча бесіда за певним алгоритмом: • вивчення орієнтовних засад дій, що містяться в додатках до кожного блоку тренінгу; • опрацювання конкретних прийомів, що допомагають розвивати навички раціонального прийняття рішень у вправах для розминки та вправах-тренажерах; • відпрацьовування прийомів стратегічного мислення, необхідних поліцейському у спеціально підготовлених кейсах та вправах; • застосування відпрацьованих прийомів у межах цілісної дії від початку до отримання результату під час рольового розігрування, запропонованих ситуацій.

Змістовий алгоритм програми пов'язаний з тематичним планом тренінгу. Структура тренінгу передбачає п'ять блоків (див. Додаток Г):

1) *Інформаційний блок* спрямований на ознайомлення з інформацією щодо феномену ПР, проведення експрес-діагностики здатності до прийняття ефективних рішень поліцейськими та формування певного емоційного стану (зацікавленість, включеність, активізація тощо). Експрес-діагностика, узгодження з учасниками цілей, завдань, змісту та регламенту тренінгу. Закладання норм та принципів цілісного навчання, ролей тренера та учасників.

2) *Аналітичний блок* фокусується на: формуванні навичок роботи з упередженнями та когнітивними викривленнями, диспозиційними установками і того, як саме вони можуть впливати на можливості оцінювати обстановку, як вони формуються та як їх запобігати в процесі ПР; формуванні навичок активного сприймання інформації та комунікативної міжособистісної взаємодії; відпрацьованні навичок переконання і вміння знайти аргументи на користь своєї позиції. Завдання цього блоку дозволили також, провести роботу з диспозиційними установками, які поліцейські не усвідомлюють і сприйняттям некоректної інформації. Ці навички сприятимуть також: згуртуванню групи, визначенню способів вирішення завдань, хід асоціативного мислення кожного з учасників; визначенні головних чинників при постановки цілей та оцінюванню власних можливостей при прийнятті рішень.

3) *Регулятивно-ціннісний блок* спрямований на вдосконалення та

формування: навичок прийняття ефективних рішень, орієнтуючись на етичні цінності та професійні компетентності поліцейського; відстоювання своїх інтересів в дискурсі професійної етики і цінностей системи, вдаючись до різних способів впливу; визначення особистісних цінностей як психологічних опор у професійній взаємодії та діяльності; навички швидкого та ефективного вступу в контакт з різними особами. Завдання цього блоку дозволили також проаналізувати найбільш важливі характеристики поліцейських при прийнятті рішень.

4) *Прогностичний блок*, спрямований на формування чи підвищення вже набутого рівня розуміння та прогнозування перспектив у системі прийняття рішень. Завдання цього блоку дозволили також підвищити рівень прийняття ефективних рішень у складних ситуаціях, навчитися прогнозувати підсумки рішень, навчитися визначати суть проблемних ситуацій і прогнозувати можливі шляхи вирішення проблем, навчитися визначати причину неуспіху прийнятого рішення.

5) *Стратегічний блок* тренінгу спрямований на формування стратегій прийняття рішень на власний розсуд (дискреційні рішення) при особистісному та колективному виконанні завдань в ситуації коли альтернативи приховані (в умовах невизначеності). Завдання цього блоку дозволили також з'ясувати очікування та сумніви учасників щодо тренінгу, що виправдались чи не виправдались.

Відповідно до *змістового алгоритму*, окреслено теми занять, що включають в себе широкий спектр інформації щодо феномену «Прийняття рішень» і комплексно охоплюють ряд важливих напрацювань у цій сфері, що допоможе всебічно вивчити наступні концепції: природа процесу ПР; основні поняття психології прийняття рішень; логічні помилки у ПР; прийоми, що допомагають приймати рішення; особа, що приймає рішення; вплив типу особистості та типу мислення на процес прийняття рішення; особливості ПР у діяльності поліцейських; пастки мислення на різних етапах ПР; розширення поля вибору; способи уникнення пастки «вужьких рамок»; з'ясування базових пріоритетів; способи уникнення пастки «самовпевненості»; створення крайніх варіантів майбутнього; основні положення теорії обмеженої раціональності Г. Саймона; стратегії

«спрощення реальної ситуації»; стратегія «спрощення проблеми вибору»; теорія передбачуваної ірраціональності Д. Аріеля; психологічний аналіз дії принципів відносності (порівняння з «приманкою»), ефекту безкоштовного та ефекту власника, ціни соціальних та ринкових норм; ефекти оцінки ймовірностей випадкових подій (евристика репрезентативності, евристика доступності, ілюзія (феномен) контролю, феномен «валентності» (ефект Ф. Ірвіна); ефекти оцінки та вибору альтернатив (якірний ефект, ефект сприйняття ризику (феномен М. Стара), інерційний ефект, ефект реактивного опору); оціночні ефекти після ПР (ефект надмірної впевненості, феномен когнітивного дисонансу); ефект поляризації; феномен групового мислення «group-think»; ефект «соціальної фасилітації»; ефект «соціальних лінощів»; феномен «вивченого дисонансу»; ефекти «обсягу» і «складу» групи, що приймає рішення; ефект «асиметрії якості рішень»; феномен ідіосинкразичного кредиту; феномен хибної згоди; феномен «віртуального вирішувача»; ефект конформізму; психологічні бар'єри та обмеження при прийнятті рішень; класифікація та характеристика стилів прийняття рішень; види, основні причини та наслідки прокрастинації, теорії прокрастинації, техніки боротьби з прокрастинацією; категоризація використання часу; планування справ, розподіл зусиль; управління цілями; два типи перебігу когнітивних процесів: «швидкий» режим - Система 1 та «повільний» режим - Система. Основні завдання Системи 1 і Системи 2 (за Д. Канеманом); помилки інтуїтивного мислення та вплив когнітивних ілюзій та ілюзій сприйняття на ПР; феномен праймінгу (передумання); поняття когерентності та когнітивної легкості при прийнятті рішень; вплив емоцій (настрою) на ПР; ігнорування неоднозначності і придушення сумнівів; перебільшена емоційна когерентність; принцип WYSIATI (акронім: What You See Is All There Is – укр. – те, що бачиш – це все, що є насправді; це когнітивне спотворення); установки і евристичні методи при прийнятті рішень: евристика тривимірності, евристика афекту: теорія проспектів (Prospect theory) (Д. Канеман – А. Тверскі); концепція неприйняття втрат; ефекти «можливості» та «визначеності»; ефект фреймінгу (встановлення рамок); теорія каяття (Г. Лумс і Р. Сагден); ретроспективне спотворення (викривлення) інформації; ілюзія значущості, ілюзії

експертів, статистичні прогнози та прогнози експертів; когнітивно-експериментальна самотеорія (CEST) С. Епштейна, інтуїція як розпізнавання, набуття інтуїтивних вмінь; помилка планування; оптимістичне спотворення тощо. Залежно від рівня підготовки поліцейських: курсантів, як майбутніх професіоналів або слідчих, патрульних, оперативно-розшукових підрозділів тощо, часу, запитів можливим є внесення змін і корекція змісту та структури тренінгу, наприклад, акцентування уваги на особливостях проведення протоколів перспектив прийняття рішень, що стосуються допиту або розшуково-оперативної діяльності тощо. Тренінг легко адаптується відповідно до напрямку психологічного забезпечення та окресленої мети. Структура тренінгових зустрічей була побудована таким чином, аби підвищити професійні навички формування здатності до прийняття рішень у поліцейських.

Динамічний алгоритм тренінгу ґрунтується на розумінні особливостей взаємодії учасників і керуванні груповою динамікою. Ефективне керівництво груповою динамікою підвищує групову взаємодію та працездатність її учасників загалом. До організаційних було віднесено традиційні організаційні правила (постійний склад учасників, тривалість занять не менше трьох академічних годин тощо), дотримання основних принципів проведення тренінгу («тут і тепер», опора на індивідуальний досвід, рівність позицій, взаємоповага тощо) та спеціальні тренерські принципи (раціональна основа відносин, аналітична спрямованість спільних дій тощо) [314, с. 41].

Організаційний і методичний алгоритм пов'язаний з технологією побудови занять з методами, які застосовують на цьому тренінгу. Тренінг розрахований на 21 годин впродовж 5-6 днів, водночас можливо його провести за виокремленими блоками. Технологія проведення тренінгу пов'язана з відпрацюванням професійних навичок поліцейського щодо прийняття рішень у системі НПУ. Кожне заняття націлене на активізацію загально комунікативних навичок та вмінь протягом виконання вправ для розминки й ігор констатувального спрямування, на підставі яких потім формуються та закріплюються професійно уміння, що відпрацьовуються через застосування спеціальних ігор моделюючого характеру та

розв'язання кейсів.

Проведення кожного тренінгового заняття має наступну структуру:

1) Привітання. 2) Опитування щодо самопочуття. Занурення в ситуацію «тут і зараз». 3) Оголошення теми заняття. 4) Розігриваючі вправи тематичного характеру. 5) Основна частина (міні лекція, вправи пасивного й активного характеру, обговорення та рефлексія). 6) Підведення підсумків заняття. 7) Резюмування ведучого (у разі потреби). 8) Прощання.

Реалізація завдань тренінгу здійснюється за допомогою різноманітних методів, а саме: рольові ігри; групові дискусії; психологічні вправи констатувального та дослідницького спрямування; метод кейсів, психологічні вправи-тренажери; розминочно-розігриваючі психогімнастичні вправи; методи самоспостереження та рефлексії; ведення щоденника. Основним підґрунтям тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» слугували ряд напрацювань з психологічних, юридичних, філософських наук у галузі проблеми «прийняття рішень» провідних українських і зарубіжних вчених, а також низка законів України, що стосуються безпосередньо професійно-психологічної підготовки поліцейських та обумовлені специфікою та особливостями професійної діяльності, зокрема: Положення МВС України «Про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» Наказ № 412 від 05.07.2022, в якому наголошується на важливості практичного аспекту спрямованості системи заходів, щодо закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок поліцейського з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності; Положення МВС України «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» від 6.02.2019 р. № 88, в якому наголошується на: важливості психологічної підготовки поліцейських, з проведенням практичних занять (у системі здійснення службової підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських), спрямованих на розвиток навичок ефективної комунікації, формування толерантного ставлення до населення та

психологічної стійкості в складних ситуаціях та на організації та проведенні тренінгів щодо формування необхідних професійних, поведінкових та комунікативних навичок поліцейських, їх психологічної готовності до дій у різноманітних службових ситуаціях; вивченні потреб Національної поліції України в галузі психології, упровадження, використання сучасних та новітніх досягнень наукових розробок у практичну діяльність поліцейських тощо. Основним теоретичним підґрунтям тренінгу були напрацювання у різних галузях психологічної науки з використанням таких понять: стилі мислення, формування цілей та ціннісних моделей, ресурси стресоподолання, самоконтроль, стратегії і тактики прийняття рішень, когнітивні пастки мислення, прогнозування подій та визначення наслідків рішень, латентні особливості ситуацій в умовах невизначеності.

Експериментальні дослідження проводились на базі Національної академії внутрішніх справ України у м. Києві, серед поліцейських, що навчаються за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» (20 осіб). Для обробки експериментальних даних використовувались статистичні методи, такі як: t-критерій Стьюдента для залежних вибірок та порівняльний аналіз даних.

Для аналізу та оцінювання ефективності впровадження тренінгу інтегративного типу «Формування здатності до прийняття рішень» нами було проведено контрольнo-узагальнюючий етап емпіричного дослідження. На цьому етапі дослідження використано: вибіркoві змінні з авторського опитувальника «Чинники прийняття рішень у поліцейських», що були описані у другому розділі цієї дисертації; оціночна авторська анкета «Виміри ефективності рішень», що застосовувалася виключно для формувального етапу експерименту (Додаток 3); вибіркoві значущі змінні методик: MDMQ, Q-Sort, IAS та анкета «Оцінка ефективності тренінгу». У межах цього етапу проводився концептуальний аналіз та оцінка динаміки змін ряду відібраних характеристик (на констатувальному етапі дослідження), що забезпечують процес прийняття рішень з найбільшою ефективністю та формує або покращує вже набуту здатність до прийняття рішень у поліцейських, а саме: *надпильність, уникнення рішень, толерантність до*

невизначеності (складність завдань), суб'єктивний ризик та раціональність, готовність до дій, конформізм, лідерство, вразливість до тиску, дисциплінованість, страх наслідків, розбірливість, організованість.

Для реалізації завдань контрольної-узагальнюючого етапу дослідження нами було визначено статистичні зрізи, що дозволили оцінити результати тренінгу та визначити динаміку змін у знаннях та установках поліцейських після його завершення. Аналіз отриманих даних з контрольних зрізів дав змогу зробити висновки про ефективність тренінгової програми (перший зріз був здійснений на констатувальному етапі та представлений у другому розділі, а підсумковий зріз формульовального етапу дослідження описано у цьому розділі). Експериментальні матеріали, які були зібрані за допомогою діагностичного інструментарію, піддавались статистичній обробці за допомогою спеціалізованого пакета прикладних програм для психологічних досліджень SPSS. Аналіз ефективності тренінгової програми представлений у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Порівняння результатів тестування вибірових змінних методик MDMQ, Q-Sort, IAS, ЧПР (авторських методик) на формульовальному етапі дослідження

Змінні	До тренінгу	Після тренінгу	Sd
	M	M	
Над пильність	8,65	6,95 ^b	1,05
Прокрастинація	7,45	5,9^b	0,96
Уникнення рішень	9,9	8,3 ^b	1,49
Складність завдань	42,05	48,2 ^a	6,14
Суб'єктивний ризик	3,1	2,45 ^b	1,19
Раціональність	6,05	8,55 ^a	2,86
Готовність до дій	0,2	0,9^a	0,31
Конформізм	0,16	0,85^a	0,37
Лідерство	0,18	0,55 ^a	0,51
Вразливість до тиску	0,51	0,1^b	0,31
Дисциплінованість	0,4	0,95^a	0,22
Страх наслідків	0,21	0,15 ^b	0,36
Розбірливість	0,46	0,9^a	0,30
Організованість	0,31	0,85^a	0,37

Примітка: тут і далі **M** - середнє значення по групі; **sd** - середньоквадратичне відхилення; жирним курсивом виділені ті значення, що мають значущість; **a** – ознака збільшилась, **b** – ознака зменшилась.

У результаті обчислень, представлених у табл. 3.4., було отримано наступні значення після тренінгу у експериментальній групі:

Зменшились ознаки (при $\alpha=0,05$): *надпильності* (sd 1,05) – що за дослідженнями українських вчених (І. Галецька, В. Медведєв, М. Мельник), є ознакою стійкої ситуаційної соціально-психологічної дезадаптованості та відноситься до симптомів збудження ЦНС, пов'язана з роздратованістю і може проявлятися як підвищена внутрішня напруга, супроводжується «відчуттям унікальності», тому можна припустити, що зменшення ознаки надпильності в експериментальній групі поліцейських є показником зниження ситуативної тривожності;

прокрастинації (sd 0,96) – що в рамках профілактики прокрастинації, як негативного аспекту професійної поведінки поліцейських. Український вчений Т. Вайда, (2016) наводить наступні причини прокрастинації: лінь, як недостатньо сформоване працелюбство, слабкість характеру, недостатня готовність до дій, затягування часу через наявність почуття страху, ситуативне перевантаження роботою, в тому. Т. Мотрук і Д. Стеценко (2014) вважають причинами прокрастинації: перфекціонізм, страх неуспіху; страх успіху як додаткових обов'язків, які можуть виникнути у разі успішного виконання завдання; тривожність (особистісна і ситуативна); невміння планувати (погана орієнтація у часі, не визначення пріоритетності справ тощо).

Таким чином, ми можемо зробити припущення, що зниження прокрастинації в експериментальній групі поліцейських є показником набуття певного досвіду у процесі професійної підготовки в рамках проведеного тренінгу, що також відображається у зниженні *уникнення рішень* (sd – 1,49), *вразливості до тиску* (sd 0,31), та *страху наслідків* (sd 0,36).

Збільшились ознаки (при $\alpha=0,05$): *здатності до розв'язування складних завдань* (sd 6,14) та *розбірливості* (sd 0,30), як показники формування компетентностей у процесі професійної підготовки (Садовська, Ярошенко, 2018), як умова ефективної діяльності поліцейських та як прогностична компетентність поліцейських у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності в рамках

інтенсивності трансформацій середовища, у якому відбувається професійне становлення поліцейських в Україні [166, с. 86];

раціональності (sd 2,86) та *організованості* (sd 0,37), як системних ознак функціональності МВС України в рамках реформування нормотворчої діяльності та дотримання вимог щодо структурної раціональності побудови центрального апарату МВС (Зозуля, 2006; Битяк, 2007).

Такі напрямки діяльності були закріплені у Положенні про Міністерство внутрішніх справ України за Указом Президента України «Про Положення про Міністерство внутрішніх справ України» від 17.10.2000 р., № 1138/2000;

готовності до дій (sd 0,31) та *лідерства* (sd 0,51), як показники психологічної готовності до інноваційної професійної діяльності та індивідуально-стильової саморегуляції у поліцейських для ефективної реалізації стратегії забезпечення захисту особистості та суспільства. М. Інцунца (M. Inzunza, 2022), аналізуючи професійні якості поліцейських, звертає увагу на три найважливіші: здатності формувати добрі стосунки з громадянами (емпатійне спілкування), знання для прийняття рішень та лідерство.

Зниження суб'єктивного ризику (sd 1,19) – можемо визначити як позитивний показник опираючись на збільшення ознак *конформізму* (sd 0,37) та *дисциплінованості* (sd 0,22), – як показники формування ресурсу подолання стресу в професійних групах і підвищення рівня взаємодії в колективі та згуртованості при досягненні спільної мети, шляхом здійснення психокорекційного впливу тренінгової програми. О. Цільмак, В. Лефтеров (2020) акцентують на дисциплінованості як інтегральній професійно-психологічній якості поліцейського, яка визначає здатність особи неухильно дотримуватися вимог нормативно-правових актів і підпорядковуватися загальнодержавним й особистісним, соціальним та діяльнісним нормам і правилам поведінки.

Дослідження в галузі психології праці (Б. Ломов, 1986; В. Шадриков, 1982) засвідчили, що ефективність професійної діяльності залежить не тільки від власне професійних знань, умінь, навичок, якими володіє поліцейський, а й від його індивідуально-особистісних якостей, які сформувалися у нього до початку кар'єри

та продовжують формуватися у процесі трудової діяльності. Особливо велика роль цих якостей для професійної діяльності, що здійснюється в умовах емоційної напруги.

По завершенню тренінгу респондентам було запропоновано анкетування «Виміри ефективності рішень», результати якого представлені в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Результати анкетування «Виміри ефективності рішень» на формувальному етапі дослідження

Змінні	До тренінгу	Після тренінгу	Sd
	M	M	
<i>Аналітичність</i>	1,60	2,75^a	0,74
<i>Досвідченість /Експертність</i>	1,50	2,80^a	0,57
<i>Оціночність суджень</i>	2,10	2,79 ^a	0,86
<i>Порівняльний аналіз</i>	2,05	2,84^a	0,69
<i>Стратегічність</i>	1,89	2,73^a	0,61
<i>Реактивність рішень</i>	1,73	1,21 ^b	0,51
Колективність рішень	2,15	1,57^b	0,41
<i>Розсудливість</i>	2,26	2,89^a	0,48
Бездіяльність	1,47	1,16 ^b	0,47

Примітка: тут і далі **M** - середнє значення по групі; **sd**- середньоквадратичне відхилення; жирним курсивом виділені ті значення, що мають значущість; **a** – ознака збільшилась, **b** – ознака зменшилась.

У результаті обчислень, представлених у табл. 3.5., було отримано наступні значення після тренінгу у експериментальній групі:

Зменшились ознаки (при $\alpha=0,05$) *реактивності рішень* (sd 0,51) – як показник зниження професійного стресу, в рамках дослідження О. Тімченко (2003) щодо концептуалізації, прогнозування, діагностики та корекції стресу у поліцейських, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на конкретну ситуацію, а також як показник *збільшення розсудливості* (sd 0,48), як адаптаційна стратегія і механізм управління психологічними ризиками при прийнятті ефективних рішень;

зменшення ознаки «*колективності рішень*» (sd 0,41) та *бездіяльності* (sd 0,47), як показники зменшення помилок у процесі прийняття рішень та уникнення нечіткого розподілу відповідальності в середині групи і зниження різного ступеню впливу між учасниками тренінгу, шляхом прояву індивідуальних властивостей та формування особистісних якостей кожного учасника дослідження.

Збільшились ознаки (при $\alpha=0,05$): *аналітичності* (sd 0,74), як здатність аналізувати складні проблеми, дійсності та ситуації, розбиратися у складних інформаційних потоках та розділяти деталі від загального, здатність виділяти ключові факти та зв'язки, робити висновки та вирішувати завдання; формування навичок аналітичного мислення особистості розглядається у загальних питаннях підготовки поліцейських (І. Блощинський, С. Білявець, А. Галімова, О. Діденко, С. Сінкевич та ін.).

У Законі України «Про освіту» унормовано, що базовими компетентностями є серед інших вміння системного та аналітичного мислення, здатність логічно обґрунтовувати власну позицію, вміння оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми.

Аналітичне мислення формується на підготовчому етапі професійної діяльності та переходить у стандартизацію елементів дії, і в подальшому веде до практичного пристосування до ситуації (Айунц, 2008); *досвідченості-експертності* (sd 0,57), тобто роль професійного досвіду та стажу впливає на зміни ступеню розвиненості професійно важливих якостей поліцейських (В. Барко, О. Євдокімова, І. Охріменко, І. Клименко).

За дослідженням Д. Ільїна (2020), інтелектуальність, самостійність, самодисципліна, організаторські здібності та мотивація професійної діяльності більшою мірою розвинені у поліцейських, які мають досвід роботи понад 5 років. Через професійний досвід вони виявляють більшу самостійність, ніж їхні колеги з меншим досвідом роботи, краще знають, як ефективно організувати робочий процес на службі.

Професіоналізм, як спеціальні знання, практичний досвід, високий рівень підготовленості до затримання злочинця фізичним або іншим способом,

досліджував у своїх працях Т. Вайда в рамках вивчення формування стійкого психоемоційного стану поліцейських до впливу зовнішньої небезпеки (на прикладі спеціальної фізичної і тактичної підготовки курсантів установ вищої освіти МВС України). Вчений зазначав, що для успішного формування сучасного спеціаліста підрозділів НПУ необхідно формувати насамперед психомоторну стійкість поліцейського рахунок розвитку низки спеціальних якостей, які комплексно взаємопов'язані між собою, і досвід у процесі навчання і професійної діяльності є важливим показником наряду з комунікабельністю, сміливістю, *стратегічністю* (маємо також збільшення цієї ознаки - sd 0,48) і оперативністю при прийнятті рішень (Вайда, 2019);

збільшились ознаки *оціночності суджень* (sd 0,86) та здатності до *порівняльного аналізу* (sd 0,69), як показники розширення оцінки та порівняння фактів при ПР, через обґрунтованість інформації, яка поширюється (зокрема вправи з тренінгу «Передача інформації», «Китайські стратегеми» були націлені саме на такий ефект), а також суб'єктивне керування впливу емоційної реактивності на інтерпретацію інформації: роль власної відповідальності та когнітивних викривлень у сприйнятті інформації (Опришко, 2023).

Подібні результати виражають прогрес тренінгової програми, та розкривають суть досягнутих результатів відповідно до конкретних очікувань.

На наступному етапі дослідження ми оцінювали ефективність програми тренінгу на основі статистичних методів.

Основною метою використання t - критерію Стьюдента була оцінка ефективності тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» на етапі формувального експерименту та аналізу змін у ПР. З цією метою було висунуто такі статистичні гіпотези:

H_0 – після тренінгової програми «Формування здатності до прийняття рішень», рівень якості ознак, що мають значимість в процесі прийняття рішень в середньому не змінюється;

H_1 – після тренінгової програми «Формування здатності до прийняття рішень», рівень якості ознак, що мають значимість в процесі прийняття рішень, в

середньому змінюється.

Результати обчислення зрізів (t-критерій Стьюдента) після проведення тренінгу представлено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Результати обчислення зрізів (t-критерій Стьюдента) після проведення тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» (n=20)

Ознака		\bar{X}	\bar{d}	<i>Sd</i>	<i>D</i>	<i>A</i>	<i>E</i>	<i>t</i>	<i>t_{kryt}</i>	<i>P</i>	%	<i>H</i>
Аналітичність	До	1,6	1,1	0,16	0,55	-1,01	-0,2	7,18	2,09	0,01	71,8	<i>H</i> ₁
	Після	2,7										
Досвідченість /Експертність	До	1,5	1,3	0,23	0,33	1,84	2,8	10,2	2,09	0,03	86,6	<i>H</i> ₁
	Після	2,8										
Оціночність суджень	До	2,1	0,7	0,19	0,75	0,71	-1,3	3,62	2,09	0,003	33,3	<i>H</i> ₁
	Після	2,7										
Здатність до порівняльного аналізу	До	2,0	0,7	0,18	0,69	0,34	-0,8	4,46	2,09	0,001	39,0	<i>H</i> ₁
	Після	2,8										
Стратегічність	До	1,8	0,8	0,14	0,38	0,12	-0,2	4,63	2,09	0,009	41,0	<i>H</i> ₁
	Після	2,7										
Реактивність рішень	До	1,7	0,5	0,12	0,26	-0,21	-2,1	4,47	2,09	0,002	31,4	<i>H</i> ₁
	Після	1,2										
Колективність рішень	До	2,1	0,8	0,09	0,16	-1,62	0,6	3,64	2,09	0,001	38,0	<i>H</i> ₁
	Після	1,5										
Розсудливість	До	2,2	0,6	0,11	0,24	-0,68	-1,7	5,55	2,09	0,001	28,8	<i>H</i> ₁
	Після	2,8										
Бездіяльність	До	1,4	0,3	0,10	0,22	0,94	-1,2	2,88	2,09	0,009	20,6	<i>H</i> ₁
	Після	1,1										

Примітка: тут і далі *Sd* – стандартне відхилення; \bar{X} – середнє значення ознаки; \bar{d} – середнє значення різності ознаки; *D* – дисперсія; *A* – асиметрія; *E* – ексцес; *t* – статистичний критерій Стьюдента; *t-crit.* – критичне значення для критерію Стьюдента; % – показник змінення ознаки; $\alpha = 0,05$.

Виходячи з наведених результатів, представлених у табл. 3.6, ми отримали наступні дані, що підтверджують певні позитивні зрушення у показниках: «аналітичність» – оскільки $t_{emp} 7,18 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 71,87%, – гіпотеза *H*₁ приймається; «досвідченість/експертність» – оскільки $t_{emp} 10,23 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 86,66%, – гіпотеза *H*₁

приймається; «оціночність суджень» – оскільки $t_{emp} 3,62 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 33,33%, – гіпотеза H_1 приймається; «здатність до порівняльного аналізу» – оскільки $t_{emp} 4,46 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 39,02%, – гіпотеза H_1 приймається; «стратегічність» – оскільки $t_{emp} 4,63 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 41,02%, – гіпотеза H_1 приймається; «реактивність рішень» – оскільки $t_{emp} 4,47 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 31,43%, – гіпотеза H_1 приймається; «колективність рішень» – оскільки $t_{emp} 3,64 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 38,09%, – гіпотеза H_1 приймається; «розсудливість» – оскільки $t_{emp} 5,55 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 28,89%, – гіпотеза H_1 приймається; «бездіяльність» – оскільки $t_{emp} 2,88 > 2,09 t_{kryt}$ зміни у здатності аналітичного мислення статистично значимі з ймовірністю не менше 95%, показник зрушення ознаки 20,68%, – гіпотеза H_1 приймається.

Таким чином, за всіма визначеними ознаками, нами були зафіксовані позитивні зрушення, що дало змогу прийняти альтернативну гіпотезу H_1 . – після застосування тренінгової програми «Формування здатності до прийняття рішень», рівень якості ознак, що мають значимість в процесі прийняття рішень в середньому змінюється (показники дисперсії, асиметрії та ексцесу наведені у табл. 3.6 для демонстрації нормального розподілу; критичні точки розподілу t -Стюдента наведені у Додатку И).

Враховуючи результати формувального експерименту, ми отримали дані, що підтвердили гіпотезу. Таким чином, можемо вважати, що розроблений тренінг дійсно є ефективним засобом формування професійних знань, вмінь та навичок в процесі прийняття рішень на етапі професійної підготовки поліцейських.

На заключному етапі дослідження аналізувалися результати оцінки та очікувань учасників від тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень», які наведені у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

**Оцінка ефективності учасниками тренінгу
«Формування здатності до прийняття рішень»**

Варіанти оцінки	Типи оцінки		
	Висока (%)	Задовільна (%)	Негативна(%)
Очікування повністю реалізовані	13,3	86,7	-
Задовольняє професійні потреби	92,1	7,9	-
Проведено у зрозумілій формі	87,2	12,8	-
Комфортна обстановка	75,3	24,7	-
Підтримка тренера і зворотний зв'язок	78,4	21,6	-

За показниками, що наведені у табл. 3.7. ми отримали наступні результати: очікування від тренінгу в загальному були реалізовані на 86,7%, частина поліцейських (13,3%) була цілком задоволена; відповідність професійним потребам цілком відповідала очікуванням 92,1% опитуваних; 87,2% вважають, що тренінг проводився у доступній та цікавій формі; для більшості опитуваних (75,3%) обстановка у групі була комфортною; також більшість (78,4%) відмітила, що тренером надавалась індивідуальна підтримка.

Проведення тренінгу «Формування здатності до прийняття рішень» рекомендовано передусім у межах практичних занять із курсантами ЗВО з специфічними умовами навчання. Водночас такий тренінг може бути включений у програму курсів підвищення кваліфікації, перепідготовки та службової підготовки поліцейських різних підрозділів Національної поліції. Психологічне супроводження службової діяльності поліцейських Національної поліції, у тому числі в ході проведення ними оперативних заходів та слідчих дій, здійснюється відповідно до затвердженого Порядку організації системи професійно-психологічного забезпечення [242, с. 82].

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можливо сформулювати декілька найбільш вагомих висновків:

1. Обґрунтовано, що для формування здатності до прийняття рішень в професійній діяльності поліцейських необхідно проводити спеціальні заходи, які мають бути включені до системи професійно-психологічної підготовки поліцейських та охоплювати весь комплекс організаційних, методичних, просвітницьких, психопрофілактичних, практичних психологічних впливів.

2. Розроблено тренінгову програму, яка спрямована на формування здатності до ефективного прийняття рішень в професійній діяльності поліцейських. За допомогою тренінгу забезпечується формування чи вдосконалення вже існуючих навичок аналізувати різні ситуації, ідентифікувати професійні проблеми та пропонувати шляхи їх вирішення, критично оцінювати достовірність одержаних результатів, формулювати аргументовані висновки, пропонувати власні способи вирішення професійних задач і проблем у процесі прийняття рішень.

3. Програма охоплювала п'ять логічно обґрунтованих та послідовних блоків: інформаційного, аналітичного, регулятивно-ціннісного, прогностичного, стратегічного. Кожен із цих блоків спрямований на розвиток конкретних навичок, необхідних для ефективного прийняття професійних рішень. Сформовано методичні рекомендації до проведення тренінгу, що включає основні принципи та правила проведення, використання різних методів і методичних прийомів, а також послідовність тренінгової роботи під час окремого заняття.

Висновки до розділу 3

Здійснений нами аналіз змісту професійно-психологічної підготовки, принципів професійної етики, ціннісно-сміслової сфери поліцейських у процесі прийняття рішень, а також аналіз результатів проведеного формувального дослідження надав нам можливість сформулювати певні висновки.

1. Діяльність поліцейського передбачає наявність владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону. Прийняття рішення у

ситуаціях із використанням владних повноважень вимагає від нього таких якостей як: соціальна зрілість; висока відповідальність; емоційна врівноваженість; здатність прогнозувати наслідки своїх рішень; поважне ставлення до людей. Визначено, що готовність поліцейського до здійснення професійної діяльності є передумовою успішного та ефективного її виконання, що дозволяє якісно виконувати свої обов'язки, правильно використовувати знання, досвід, зберігати самоконтроль, вирішувати різноманітні професійні завдання. Основні вимоги до прийняття рішень поліцейськими полягають у цільовій спрямованості, обґрунтованості, адресності, узгодженості, правомочності, ефективності, своєчасності, компромісності; повноті, стислості та чіткості альтернатив.

2. Виділено основні чинники ресурсно-важливих якостей стресоподолання у поліцейських, як супроводжують прийняття рішень у професійній діяльності: дисциплінованість (показник дотримування вимог системи); готовність до дії; лабільність; конструктивність; стійкість до змін; непідкупність; чесність; організованість; справедливість; розбірливість; стриманість; мобілізація ресурсів; переформатування поведінки та готовність до змін. Встановлено, що до основних суб'єктивних критеріїв в залежності від досвідченості, що впливають на процес прийняття рішень поліцейського, належать такі: пильність, сімейні цінності, стійкість при виконанні завдань в ситуації невизначеності, цілепокладання, практичність, ригідна раціональність, надмірна обережність, уникнення, страх невдач, виробничі відносини, перекладання відповідальності на зовнішні обставини, командна взаємодія, відповідальність, надмірний ризик, групове мислення, ігнорування рішень, немотивованість, прокрастинація, морально-психологічна готовність.

3. Виявлено низку чинників, що перешкоджають поліцейським у процесі ПР: зовнішній конформізм; інституційні обмеження; страх наслідків; кар'єризм; деструктивне пристосування; уникнення; відкладання рішень (прокрастинація); надмірна критичність; завищена оцінка своїх можливостей; ригідність; руйнація системи установок; деструктивний стан ступору перед загрозою; ізоляція.

4. Визначено зв'язок між індивідуальними характеристиками поліцейських

та їх ціннісно-смісловою сферою: сімейні стосунки, як мотивація при досягненні цілей; міжособистісні і виробничі взаємини, як ресурс до подолання складних подій і прийняття ризикованих рішень у процесі колективної взаємодії; знецінення стресу через набуття навичок професійного досвіду і зміцнення системи цінностей системи, в якій знаходиться особистість; стійкість до невизначеності; справедливість, критичність, чесність, непідкупність як властивості, внутрішньої моделі ціннісної орієнтації поліцейського.

5. Обґрунтовано, розроблено, та апробовано програму тренінгу з для формування здатності поліцейських до прийняття рішень. Доведено ефективність тренінгової програми шляхом апробації та на основі статистичних даних, засвідчивши певні зрушення в показниках, які охоплюють когнітивний, комунікативний та поведінково-регулятивний компоненти та в цілому сприяють оптимізації формуванню здатності до прийняття рішень та покращенню роботи поліцейських в різних ситуаціях. Поліцейські розширили та поглибили знання про: психологічну природу процесу прийняття рішень; зміст та специфіку основних психологічних моделей ПР; типові логічні помилки на різних етапах прийняття рішень; феномени індивідуальних та колективних рішень, а також навчилися організовувати процес ПР як індивідуально, так і в групі; застосовувати різні стратегії, сучасні методи та техніки для прийняття оптимального рішення; аналізувати причини бар'єрів та обмежень у процесі прийняття індивідуальних і групових рішень; підвищили здатність до оцінки фактів, стратегічність рішень, водночас зменшилися ознаки бездіяльності та реактивності рішень.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне та емпіричне дослідження психологічних засад формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки, а також запропоновано систему заходів, яка спрямована на оптимізацію процесу формування чи вдосконалення вже набутої здатності до прийняття рішень в діяльності поліцейських.

Зіставлення отриманих результатів на теоретичному та емпіричному етапах дослідження, їх відповідність поставленій меті та завданням, є підставою для формулювання таких висновків:

1. На основі аналізу наукових підходів у різних галузях знань визначено, що загальна теорія прийняття рішень ґрунтується на диференціації та інтеграції концепцій корисності, обмеженої раціональності, перспективності, контролю й постановки цілей та вивчає закономірності вибору особистістю шляхів вирішення різного роду завдань, а також способи пошуку найбільш вигідних із можливих рішень. Окреслено, що психологічна теорія рішень виконує функції пояснення та передбачення поведінки поліцейського в ситуаціях вибору. Основними чинниками, що детермінують процес і результат прийняття рішення, є: раціональність, послідовність та максимізація рішень, оцінювання ступеню ризику, швидкість реакції, функція передбачення, когнітивні патерни, евристики прив'язки і пристосування, ефект доступності, ефективність навчання та досвіду.

2. Визначено, що професійна діяльність поліцейського передбачає прогнозування наслідків прийняття рішення у складних динамічних системах, ключовими факторами яких виступають: інтелектуально-особистісне опосередкування вибору, ідея багаторівневості при ситуаціях невизначеності та типологія професійних ситуацій (штатні, проблемні, соціально-напружені, екстремальні); сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників: особистісних оцінок, середовища прийняття рішень, інституціональних та психологічних обмежень, негативних наслідків, ступеню важливості та терміновості, взаємозалежності рішень, підпорядкування і службової дисциплінованості, небезпеки та професійного

ризик, навичок професійного спілкування. Поліцейський змушений у таких умовах прогнозувати не тільки відповідну реакцію інших людей або свою наступну дію, але й зберігати цілісний контроль за ситуацією.

3. На основі чинників особистісної регуляції і мотиваційної сфери в контексті психологічного регулювання виборів у системі прийняття рішень, визначено особистісні характеристики, що є найбільш значимими у поліцейських: стратегічна раціональність і пильність, як професійно важливі якості поліцейського; професійна готовність до дії та інноваційної діяльності, як умова формування особистісного ресурсу при виконанні службових завдань; явище конформізму, як необхідність підпорядкування системі та її зміцнення; лідерство в контексті особистісного становлення та як психологічний ресурс поліцейського в умовах сучасних викликів; лабільність та гнучке реагування, як важливий чинник успішності професійної діяльності; етичні та психологічні характеристики поліцейського: непідкупність, чесність та справедливість, у контексті вимог, які висуваються до професіоналізму та правосвідомості поліцейських.

4. Визначено організаційно-методичні засади емпіричного дослідження, що дали змогу виявити професійно значущі особистісні характеристики поліцейських у процесі прийняття рішень. Розроблено спеціальну багаторівневу програму емпіричного дослідження, спрямовану на вивчення основних чинників при прийнятті рішень та встановлення взаємозв'язку між ними. З метою виявлення впливу досвіду професійної діяльності на процес прийняття рішень експериментальну вибірку ($n = 116$) було розділено на 2 групи (курсанти, без досвіду практичної діяльності, $n = 59$; поліцейські з досвідом практичної діяльності більше 7 років, $n = 57$), перевірено й визначено статистично значущі відмінності між ними. За допомогою кореляційного аналізу описано групу параметрів, які досліджувалися на основі стандартизованих психодіагностичних методик. Результати дослідження було покладено в основу розроблення авторських методик: кейс-методу «Стрес-демпфер», розроблений з метою визначення адаптивних дій у стресових ситуаціях, кейс-методу «Стрес-сценарій», для визначення індивідуальних сценаріїв стресу та прийняття рішень в екстремальних умовах, анкети-

опитувальника «Чинники прийняття рішень у поліцейських». Валідність та надійність авторських методик підтверджена на основі статистичних рішень.

5. Емпірично досліджено психологічні особливості формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на різних етапах професійної підготовки. За результатами проведеного порівняльного аналізу встановлено, що раціональність є провідною характеристикою поліцейського при активному подоланні стресових ситуацій і супроводжується пильністю як прагненням до ясності суджень. Здатність до пильності активно розвинена у всіх поліцейських, незалежно від рівня досвідченості чи професійного досвіду, як природна властивість адаптації до стресу; здатність до суб'єктивного ризику обумовлена мотивацією професійних досягнень у досвідчених поліцейських та має менш виражену тенденцію у курсантів; важливість сімейних цінностей виступає як здатність орієнтуватися на внутрішні опори та здатність до міжособистісної взаємодії в нових невизначених ситуаціях, що притаманно більшою мірою групі досвідчених поліцейських. Захисні психологічні механізми надмірної пильності, уникнення та прокрастинації зустрічаються частіше у поліцейських без досвіду практичної діяльності. Водночас досвідчені поліцейські сприймають стрес як ресурс, завдяки якому, зі збільшенням професійного досвіду, стрес стає механізмом удосконалення професійних навичок, що дає змогу активно діяти та приймати рішення у ситуації невизначеності. Виявлено, що основним джерелом стійкості до невизначеності є складність при вирішенні проблем, як основний ресурс, а також здатність до гнучкості мислення при прогнозуванні подій. З'ясовано, що за показниками рівня суб'єктивного контролю всі поліцейські мають високий рівень відповідальності за свої вчинки; здатність контролювати свої емоції у складних ситуаціях; здатність бути наполегливими при досягненні намічених цілей; здатність викликати до себе повагу шляхом ефективної співпраці з колегами; здатність до дисципліни та підпорядкування системі НПУ.

6. На основі застосування φ^* - критерію кутового перетворення Фішера між досліджуваними групами визначено, що за шкалами «уникнення» ($\varphi^*_{\text{emp}} 5,56 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,99$), «прокрастинація» ($\varphi^*_{\text{emp}} 4,15 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$; $\alpha \geq 0,99$), «раціональність» ($\varphi^*_{\text{emp}} 2,15 > \varphi^*_{\text{kryt}} 1,64$; $\alpha \geq 0,95$), «суб'єктивний ризик» ($\varphi^*_{\text{emp}} 3,66 > \varphi^*_{\text{kryt}} 2,31$;

$\alpha \geq 0.99$) виявлено статистично значущу розбіжність та підтверджено значущість критерію досвідченості, як важливого чинника при прийнятті рішень. На основі проведеного кореляційного аналізу за признаними загальними опитувальниками (MDMQ, РСК Роттера, IAS та Q-Sort), при порівнянні результатів інтеркореляцій розділеної вибірки встановлено: якщо за шкалами пильність/раціональність у обох групах майже немає різниці у показниках (А: $\rho = .33$) (Б: $\rho = .32$); то за шкалами інтернальність/пильність та сімейні стосунки більш щільний зв'язок притаманний поліцейським з практичним досвідом діяльності ($\rho = .33$ та $\rho = .30$), що засвідчило важливість сімейних цінностей для досягнення кар'єрного зростання поліцейських та виправдовує схильність до ризику при прийнятті рішень.

7. За результатами кореляційного аналізу показників авторських методик (кейс-метод «Стрес-демпфер», кейс-метод «Стрес-сценарій», опитувальник «Чинники прийняття рішень у поліцейських») з'ясовано, що максимальна кількість інтеркореляцій притаманна лідерству; окрім оберненого взаємозв'язку з лабільністю, цей чинник має найвищі показники з інституційними обмеженнями та конструктивністю, що засвідчує високу адаптивність лідера та максимальне пристосування до вимог системи, але водночас вказує на можливе зниження гнучкості у процесі прийняття рішень; інституційні обмеження мають значущий обернений взаємозв'язок із прагненням до переформатування сценарію прийняття рішень, що може супроводжуватися тенденціями до дезадаптації при складних ситуаціях, та потребує впровадження у вітчизняну практику спеціальних алгоритмів прийняття рішень. Страх наслідків може розглядатися як конструктивний показник складності ситуації та привертає увагу до вивчення емоційної складової прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. Чесність має значущі взаємозв'язки з високою оцінкою своїх можливостей, готовністю до змін, що є поєднанням таких професійно важливих якостей поліцейського, як гнучкість реагування та конструктивність, вказує на здатність діяти раціонально, зважено, а також резистентність до тиску та адаптивність. Відкладання рішення також пов'язане з тактикою ізоляції, що означає ухилення від прийняття рішення, прагнення до його обмірковування поліцейським, не схильним до прийняття ризикованих рішень із

високою персональною відповідальністю. Виявлено значущий обернений взаємозв'язок конформізму з лабільністю та прямий взаємозв'язок із вразливістю до тиску, що вказує на підвищену чутливість до думки керівництва та страх критики щодо виконаних дій, заниження оцінки своїх можливостей.

8. Для узагальнення та редукування виявлених параметрів був застосований факторний аналіз та визначено декілька основних латентних факторів ($n=116$). 1 фактор утворений властивістю «готовність до дії поліцейського» (28,2 % від загальної дисперсії). 2 фактор утворений властивістю «відкладання рішень» (26,9 % від загальної дисперсії), що вказує на потребу додаткового часу при прийнятті рішень та продукує проактивний копінг надмірної пильності. Фактор 3 утворений схильністю поліцейських до підпорядкування системі (свідомий конформізм) (14,4 % від загальної дисперсії), що характеризується підвищенням дисциплінованості, активним пристосуванням до умов діяльності. Фактор 4 утворений властивістю поліцейських до лідерства (19,9 % від загальної дисперсії), що характеризується зниженням конформної поведінки, мобілізацією ресурсів, розбірливістю, високою оцінкою своїх можливостей, впевненістю у своїх діях.

9. Охарактеризовано психологічні та організаційні засади оптимізації формування здатності до прийняття рішень у системі професійно-психологічної підготовки поліцейських, що свідчить про необхідність розроблення заходів, спрямованих на формування професійно важливих якостей поліцейського та спеціальних компетенцій. Доведено доцільність імплементації цих заходів до системи професійної підготовки, що охоплює різні напрями психологічного супроводження: психологічну діагностику професійно важливих якостей особистості поліцейських у процесі прийняття рішень, психопрофілактику, просвітницьку та тренінгову роботу. У рамках кожного напрямку надано рекомендації щодо оптимізації процесу формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки. Обґрунтовано необхідність застосування критеріїв системи заходів з формування здатності до прийняття рішень: особистісно-мотиваційний критерій; діяльнісно-операційний критерій; змістовно-інформаційний критерій; професійно-етичний критерій. Визначено, що

окремі напрями професійно-психологічної підготовки потребують розроблення додаткових заходів щодо оптимізації процесу формування здатності до прийняття рішень, що є перспективою подальших досліджень.

10. У рамках психопрофілактичної роботи було визначено стратегії подолання стресу, орієнтовані на індивідуальні особливості поліцейського, що об'єднує когнітивні, емоційні та поведінкові стратегії, які переважно використовуються у стресових ситуаціях професійної діяльності. Окреслено ресурси переживання стресу за індивідуальним сценарієм, за допомогою якої було визначено основні чинники формування ресурсно-важливих якостей стресоподолання з метою попередження негативних тенденцій в процесі прийняття рішень у поліцейських, а саме: дисциплінованість; готовність до дії; лабільність; конструктивність; стійкість до змін; непідкупність; чесність; організованість; справедливість; розбірливість; стриманість; мобілізація ресурсів; переформатування поведінки та готовність до змін. Стосовно кожної стратегії надано відповідні рекомендації, з метою оптимізації процесу формування ресурсно-важливих якостей в системі прийняття рішень.

11. Аргументовано, що найбільш ефективним методом, який інтегрує різні напрями професійно-психологічної підготовки, є тренінгові технології. Доведено, що тренінг легко адаптується відповідно до напрямку підготовки та визначеної мети; найбільш ефективним є застосування тренінгу у психопрофілактичній та просвітницькій роботі. Розроблено, апробовано та оцінено ефективність тренінгової програми, спрямованої на формування здатності до прийняття рішень у професійній діяльності з метою розвитку професійно важливих якостей у процесі прийняття рішень (критичність, стратегічність, стійкість, комунікативність, адекватна схильність до ризику тощо).

12. Визначено ключові блоки тренінгової програми, які виявилися найбільш ефективними в системі формування здатності до прийняття рішень. Зокрема, регулятивно-ціннісний, прогностичний і стратегічний блоки відзначені учасниками тренінгу, як найбільш ефективні у формуванні здатності до ефективного і раціонального прийняття рішень. За допомогою t-критерію Стьюдента доведено ефективність тренінгової програми, з фіксацією позитивних зрушень у показниках,

які охоплюють когнітивний, комунікативний та поведінково-регулятивний компоненти та в цілому сприяють оптимізації формуванню здатності до прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. Визначено, що в результаті проведення тренінгу у поліцейських удосконалилися здатності: організувати процес прийняття рішення як індивідуально, так і в групі; застосовувати різні стратегії, сучасні методи та техніки для прийняття оптимального рішення; аналізувати причини бар'єрів та обмежень у процесі прийняття індивідуальних і групових рішень. Ці результати можна розглядати як важливий внесок у вдосконалення професійно-психологічної підготовки та подальший професійний розвиток поліцейських.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кушлик-Дивульська О. І., Поліщук Н. В., Орел Б. П., Штабальок П. І. Теорія ймовірностей та математична статистика. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Вид. 2-ге, випр. і доп. Київ, 2012. 220 с.
2. Kahneman D., Tversky, A. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, Vol.47(2), 1979. P. 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
3. Galanter E.. The Direct Measurement of Utility and Subjective Probability. *The American Journal of Psychology*, Vol.75(2), 1962. P. 208–220. <https://doi.org/10.2307/1419604>
4. Mintrom M. Herbert A. Simon, Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. *The Oxford Handbook of Classics in Public Policy and Administration, Oxford Handbooks*, 2016. P. 12–21.
5. Петровська І.Р. Психологічні концепції процесу прийняття рішень. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. № 9, 2021. 196-202 с.
6. Yukl G. A. Leadership in organizations. *Upper Saddle River*. NJ: Prentice Hall (8th ed.), 2012. 528 p.
7. Vecchio R. P. The utility of Situational Leadership theory: A replication in a military setting. *Small Group Leadership*. №. 37(5). 2006. P. 407–424.
8. Festinger L. Studies in decision: I. Decision-time, relative frequency of judgment and subjective confidence as related to physical stimulus differences. *J. exp. Psychol* (32). 1943. P. 291–306.
9. Lewin K. Behavior and development as a function of the total situation. In L. Carmichael (Ed.). *Manual of child psychology*. New York. Wiley (138). 1946. P. 791–844.
10. Pacini R., Epstein S. The relation of rational and experiential information processing styles to personality, basic beliefs, and the ratio-bias phenomenon. *Journal of Personality and Social Psychology* (76). 1999. P. 972–987.
11. West R. F., Toplak M. E., Stanovich K. E. Heuristics and biases as measures of critical thinking: Associations with cognitive ability and thinking dispositions. *Journal of Educational Psychology* 100 (4). 2008. P. 930–941.

12. Motl T., Krieschok T., Multon K. The effect of rational and intuitive decision-making strategies on interest appraisals. *Journal of Career Assessment*, 26(4). 2017. P. 613-630. doi: 10.1177/1069072717723095
13. Barrera D. Decision Making. *Aircraft Maintenance Programs*. 2022. P. 331–334. DOI:10.1007/978-3-030-90263-6_30.
14. Талер Р. Поведінкова економіка. Чому люди діють ірраціонально і як отримати з цього вигоду. *Наш формат*, Київ, 2022, 464 с.
15. Санніков О. І. Психологічна система ухвалення рішення. *Наука і освіта. Спецвипуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика»*, 2010. № 9. С. 149-152.
16. Keeney R. L., Raiffa H. Decisions with Multiple Objectives: Preferences and Value Trade-Offs. *Cambridge: Cambridge University Press*. 1993, 435 p. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174084>
17. Bruine de Bruin W., Fischhoff B., Parker A. Individual Differences in Adult Decision-Making Competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 92 (5). 2007. P. 938–956.
18. Bjorkman M., Kozielcki J. Decision strategy as a function of feed forward and feedback in risk taking tasks. *Umea*, 1973. 234 p.
19. Kietlinski R. An empirical model of risky decisions. *Polish Psychological Bulletin* (6). 1975. P. 123–129.
20. Tversky A., Kahneman D. The framing of decisions and the psychology of choice. *Science* (211). 1981. P. 453–458.
21. Tversky A, Kahneman D. Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(1). 1973. P. 207– 233.
22. Kahneman D., Slovic P., Tversky A. Judgement under uncertainty: Heuristics and biases. New York: *Cambridge University Press*. P. 294– 305.
23. Mussweiler T., Strack F. Considering. The Impossible: Explaining the effects of Implausible anchors. *Social Cognition*. Vol. 19, No. 2, 2001. P. 145– 160. DOI:10.1521/soco.19.2.145.20705

24. Schwarz N., Strack F., Klumpp G., Rittenauer-Schatka H., Simons F. Ease of retrieval as information: Another look at the availability heuristic. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2). 1991. P. 195–202.
25. Rotter J. The development and applications of social learning theory. *Selected papers J. Rotter*. New York : Praeger, 1982. 367 p.
26. Bandura A. Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*. Vol. 44. № 9. 1989. P. 1175–1184.
27. Dhanda B. Cognitive dissonance, attitude change and ways to reduce cognitive dissonance: A review study. *journal of education. Society and Behavioural Science*, 33(6), 2020. P. 48–54. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2020/v33i630236>
28. Тіщенко А. Ю., Ушакова І. М., Т. В. Селюкова. Особливості прийняття рішення та життєстійкості в організації у співробітників із різним типом когнітивного стилю особистості: полезалежність та полenezалежність. *Габітус*. 2021. Вип. 24(1). С. 131–135. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_24\(1\)_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_24(1)_25)
29. Ahanger T., Alqahtani A., Alharbi M., Algashami A. Cognitive decision-making in smart police industry. *Journal of Supercomputing*. 2022. Vol. 78(10). P. 12834–12860. <https://doi.org/10.1007/s11227-022-04392-9>
30. Губерський Л. Філософія: Навч. посібник для студ. і аспірантів вищих навч. закл. 5. вид., стер. К.: Вікар, 2005. 516с.
31. Галецька І. І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я. *Вісник Харківського ун–ту. Серія: психологія*. № 550, Ч. 2. Харків: ХНУ. 2002. С. 41–43.
32. Волуйко О.М. Психологічна готовність до інноваційної діяльності та індивідуально-стильова саморегуляція поліцейських. *Право і безпека*. 2018. № 3. С. 51–56. DOI: 10.32631/pb.2018.3.07.
33. Фоменко К. І., Полілуєва І. В. Характеристика діагностичного інструментарію для дослідження саморегуляції у спортивній діяльності. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2017. Вип. 56. С. 242–256.

34. Пов'якель Н. І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів: дис. д-ра психол. наук: 19.00.07. *Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова*. К., 2004. 499 с.
35. Порицький А. В. Особливості саморегуляції психічних станів курсантами в процесі первинної військово-професійної підготовки: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. *Харківський військовий ун-т*. Х., 2004. 20 с.
36. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
37. Згуровський М. З. Основи системного аналізу: підручник. К.: Видавнича група BHV, 2007. 546 с.
38. Бодров В. О. Когнітивні процеси і психологічний стрес. *Психологічний журнал*. 2016. № 17. С. 64–74.
39. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід. *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи*. К.: Знання. 2000. С. 176–203.
40. Yasnitsky A. Vygotsky: An Intellectual biography. London and New York: 2018. *Publisher: Routledge*. 287 p. ISBN: 9781138806740.
41. Мойсеєнко Л. А. Психологія творчого математичного мислення студентів: автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.01. *Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. К., 2005. 37 с.
42. Hogarth R. *Judgement and Choice: The Psychology of Decision*. N. Y. L.: J. Wiley & Sons. 1980. 128 p.
43. Brumby N. Consistent Differences in Cognitive Styles for Qualitative Biological Problem-Solving. *British Journal of Educational Psychology* (52). 1982. P. 244–257.
44. Reddin W. J. The 3-D management style theory-typology based on task and relationships orientations. *Training and Development Journal*. 1967. №. 21(4). P. 8–17.
45. Мова Л. В. Психологічні особливості забезпечення особистісної самореалізації майбутніх психологів у процесі фахової підготовки: Автореф. дис.

канд. психол. наук: 19.00.07. *Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова*. К., 2003. 20 с.

46. Акімова Л. Н. Рубінштейн Сергій Леонідович. *Професори Одеського університету: біограф. слов.* Одеса, 2000. Т. 4: Р – Я. С. 38–42.

47. Андрійчук І. П. Формування позитивної Я-концепції особистості майбутніх практичних психологів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. канд. наук : 19.00.07. *Педагогічна та вікова психологія. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова*. К., 2003. 20 с.

48. Зубкова І. Ю. Динаміка Я–образу вчителя–професіонала: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. *Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України*. К., 2001. 20 с.

49. Ковальчук Ю.В. Психологічні особливості професійної я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів державної прикордонної служби України: дис.. канд. психол. наук: 19.00.09. *Хмельницький*, 2016. 204 с.

50. Варфоломєєва О. В. Психолого-акмеологічне забезпечення професійного становлення психотерапевта. *Актуальні проблеми психології. Том V. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. К. ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 39–44.

51. Войчихова А. І. Характеристика індивідуально-типологічних особливостей та їх вплив на взаємостосунки з оточуючими. *Психологічна газета*. 2006. № 14. С. 18–26.

52. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. Чернівці: *Рута*, 2004. 84 с.

53. Михайленко Е. В. Особистісні ресурси як фактор адаптації – реадaptaції моряків рибпромислового флоту до змінених умов життєдіяльності. Одеса, 2007. 24 с.

54. Сафін О. Д. Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення сівробітників правоохоронних органів України: монографія. К.: *Вид-во НА СБ України*, 2004. 178с.

55. Osman M. Controlling Uncertainty: A Review of Human Behavior In Complex Dynamic Environments. *Psychological Bulletin*. 2010. V. 136 (1). P. 65–86. doi: 10.1037/a0017815. PMID: 20063926
56. Derner D. The Logic of Failure: Recognizing and Avoiding Error in Complex Situations. *Front Cover*. Perseus Books, 1996. 222 p.
57. Ross L., Nisbett R. The person and the situation : Perspectives of social psychology. *Mcgraw-Hill Book Company*. 1991. 57 p.
58. Wenke D., Frensch P. A., Funke J. Complex problem solving and intelligence: Empirical relation and causal direction. *Cognition and intelligence: Identifying the mechanisms of the mind*. New York: Cambridge University Press, 2005. P. 160–187.
59. Schnurr P., Aldwin C. Military service: Long-term effects on adult development. In R. Kastenbaum (Ed.). *Encyclopedia of human development*. Phoenix: Oryx. 1993. P. 351–356.
60. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ. *Центр учбової літератури*. 2018. 360 с.
61. Казміренко Л. І., Кудерміна О. І., Мойсеєва О. Є.. Психологія. Київ, 2015. 213 с.
62. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Л.Українки, 2003. 319 с.
63. Mann L., Burnett P., Radford M., Ford S. The Melbourne Decision Making Questionnaire: An Instrument of Measuring Patterns for Coping with Decisional Conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*. 1997. V. 10 (1). P. 1–19.
64. Lane M., Klenke K. The ambiguity tolerance interface: A modified social cognitive model for leading under uncertainty. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 10 (3), 2004. P. 69–81.
65. Томчук М. І. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців: монографія. *Повітряні сили збройних сил України; Повітряне*

командування «Південь». Вінницький соціально-економічний ін.-т. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2006. 194с.

66. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта: Соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти. *АПН України. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка, Рівнен. міськвиконком. Від. освіти, Рівнен. наук.-практ. лаб. гуманізації навчання.* Рівне: Ліста-М, 2003. 128 с.

67. Зонь В. В. Виховання вольових якостей у курсантів вищих військових навчальних закладів : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04. *Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України.* К., 2002. 20 с.

68. Чалдіні Р. Психологія впливу. Київ: *Наука*, 2000. 431 с.

69. Адлер А. Практика і теорія індивідуальної психології. Київ: *Фенікс*, 2005. 366 с.

70. Майерс Д. Соціальна психологія. Київ: *Публіцист*, 2011. 279 с.

71. Г.А. Гайдук. Теоретико -методологічний аналіз смислової регуляції особистості та її механізми. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки.* Том 1 № 3 (2017). С. 57-61.

72. Freud S. The neuro-psychoses of defence. The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud. *Die Abwehr.* London: Hogarth press and the Institute of Psychoanalysis. 1962. 348 p.

73. Дунець Л. М. Психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу: автореф. дис. канд. психол. наук: 20.02.02. *Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б.Хмельницького.* Хмельницький, 2000. 18 с.

74. Зайцева І. В. Мотивація учіння студентів. Ірпінь, 2000. 191 с.

75. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. К. : Либідь, 2002. 304с.

76. Михайлишин У. Мотиваційний компонент психологічної готовності правоохоронців до екстремальної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*, 51(1), 2020. С. 93–100. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2019-51-1-93-100>

77. Vroom V. H., Yetton P. W. *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA: *University of Pittsburgh Press*, 1973. 248 p.
78. Ушакова І. М. Теоретичний аналіз проблеми прийняття рішень працівниками ДСНС в надзвичайних ситуаціях. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 1. С. 141–145.
79. Diamond S., Stalans J. The myth of judicial leniency in sentencing. *Behavioral Sciences & the Law* 7 (1). 1989. P. 73–89. ISSN 0735-3936. doi:10.1002/bsl.2370070106
80. Feys Y., Thienen B., Bulck S. The complexity of police decisions: A collaborative study on police decision-making in Belgium. *Policing-A journal of policy and practice*. 2022. P. 405 – 426. DOI:10.1093/policing/paac030.
81. Kahneman D. *Thinking, Fast and Slow*. Statistical Papers 55(3). *Farrar, Straus and Giroux*. 2011. 496 p. DOI:10.1007/s00362-013-0533-y
82. Корнеєва Я. А., Симонова Н. Н. Адаптаційні стратегії як механізм управління психологічними ризиками вахтових працівників в Арктиці. *Арктика. XXI ст. Гуманітарні науки*. № 1 (4). С. 49–52.
83. Kiihberger A. The influence Of Framing on Risky Decisions: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1998. Vol. 75. № 1. P. 23–55
84. Алексєєнко Н. В. Взаємозв'язки психологічної готовності до інноваційної діяльності з факторами прийняття рішень поліцейськими: гендерний аспект дослідження. *Юридична психологія*. Том 32 (71) № 2. 2021. С. 111–122. DOI <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/32>
85. Откидач В. В., Темнохунд В. А., Джура С. Г. Застосування ризику для оцінки правильності прийняття рішення. *Проблеми експлуатації обладнання шахтних стаціонарних установок* : Зб. наук. тр. Донецьк, 2003. Вип. 97. С. 53–55.
86. Ballucci D., Lecoq G. Expanding mechanisms of governance: Uncertainty and risk in police decision-making strategies in the pursuit of specialized peace bonds. *Crime and Delinquenc*. 2023. Vol. 69(4). P. 798–821. <https://doi.org/10.1177/00111287211014155>

87. Pablo A. Reconciling Predictions of Decision Making Under Risk. Insights from a Reconceptualized Model of Risk Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 1997. Vol.12.№1. P. 4–20. <http://www.northernlight.com/barnesandnoble/>
88. Сергієнко О. О., Перелигіна Л. А., Боснюк В. Ф. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій: *монографія*, Х.: НУЦЗУ, 2021. 133 с.
89. Осьодло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14(1). С. 242–252. URL: <http://surl.li/atshy> (дата звернення: 10.11.2021).
90. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях: моногр. *Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Львів. ін-т пожеж. безпеки МНС України*. Л. : СПОЛОМ, 2004. 376 с.
91. Рисинець Т. П., Потоцька І. С., Лойко Л. С. Психологічний аналіз категорій життєвої ситуації та складної життєвої ситуації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 1. Том 2. 2016. С. 69–73.
92. Zimbardo P. *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. Random House, New York, 2007. 592 p. ISBN 1-4000-6411-2
93. П. Йолон. Загальна теорія систем. Філософський енциклопедичний словник. *Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України, Абрис*, 2002. К. 742 с.
94. Ріктор Т. Л. Ризик в умовах соціальної невизначеності (соціально-філософський аналіз): автореф. дис. канд. філос. наук: 09.00.03. *Донецький національний університет*. Д., 2005. 14 с.
95. Heuvel C., Alison L., Power N. Coping with uncertainty: Police strategies for resilient decision-making and action implementation. *Cognition Technology and Work* 16(1). 2014. P. 245 – 267. DOI: 10.1007/s10111-012-0241-8.
96. Evans D. *Risk Intelligence. How to live with Uncertainty*. L.: Free press, 2012. 263 p.
97. Loomes G., Sugden R. Regret Theory: An Alternative Theory of Rational Choice Under Uncertainty. *The Economic Journal*. 1982. Vol. 92, № 368. P. 805–824.

98. Ta V., Lande B., Suss J. Emotional reactivity and police expertise in use-of-force decision-making. *Journal of Police and Criminal Psychology*, № 3, Vol. 36(3), 2021. P. 513-522. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09428-5>
99. Soltes V., Kubas J., Velas A., Michalk D. Occupational safety of municipal police officers: Assessing the vulnerability and riskiness of police officers work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). 2021. P. 478–500. doi:10.3390/ijerph18115605
100. Penney G., Launder D., Cuthbertson J., Thompson M. Threat assessment, sense making, and critical decision-making in police, military, ambulance, and fire services. *Cognition, Technology and Work*, 24. 2022. P. 423–439. doi: 10.1007/s10111-022-00694-3
101. Большакова А. М. Фрустраційна толерантність як складова психологічної готовності пожежників до професійної діяльності в екстремальних умовах: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Харк. військ. ун-т. Х., 2000. 20 с.
102. Kranebitter A., Reinprecht C., Gruber F. Authoritarianism, Ambivalence, Ambiguity. The Life and Work of Else Frenkel-Brunswik. *Journal for the Sociology and History of the Social Sciences*, Special Issue, 7(1-2), 2022. 138 pp.
103. Chashmi E., Hasani S., Kuss J. et al. Tolerance for ambiguity, reappraisal, and suppression mediate the relationship between problematic internet use and procrastination. *Curr Psychol*. 2022. P. 658–684. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03745-0>
104. Yang C. A user's guide to the tolerance principle. *MIT Press, Cambridge, MA*. 2016. 14 p. <https://ling.auf.net/lingbuzz/004146> Google Scholar.
105. Durrheim K., Foster D. Tolerance of ambiguity as a content specific construct. *Personality and Individual Differences*, 1997. V. 22(5). P. 741–750.
106. Kajs L. T., Mccollum D. L. Dealing with ambiguity: assessment of tolerance for ambiguity in the context of school leadership. *Educational Leadership*, 2010. Vol. 14(Special Issue). P. 77–91.
107. Budner S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable. *Journal of Personality*. 1962. Vol. 30. P. 29–50.

108. Хворост М. Ю. Особистість керівника в екстремальних умовах діяльності. *Наука і освіта*. № 5. 2009. С. 183–187.

109. Haslam S., Reicher S. 50 Years of «Obedience to Authority»: from blind conformity to engaged followership. *Annual Review of Law and Social Science*. 2017. Vol. 13. P. 59–78.

110. Milgram S. Obedience to authority: an experimental view. London: *Tavistock publications*, 1974. 224 p.

111. Матеюк О. А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності: монографія. Хмельницький: *Вид-во Хмельницької академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького*, 2006. 347 с.

112. Гуменюк Л. Й. Авторитарна і тоталітарна особистість (психологічні концепти). *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2018. Випуск 1. С. 24–32. ISSN 2311-8458

113. Gerrig R., Zimbardo P. Psychology and life. *Print Book*, English, 2002. Edition 16. 704 p.

114. Zimbardo P., Leippe M. The Psychology of Attitude Change and Social Influence. New York, *McGraw-Hill*. 1991. 118 p.

115. Наугольник Л. Б., Кіт В. В. Індивідуальні відмінності в реагуванні на стрес керівниками ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Львів : *ЛьВДУВС*, 2014. Вип. 1. 292 с. С. 102–110.

116. Косар У. Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця. К. : *ІВЦ Держкомстату України*, 2007. Вип. 7. С. 138–143.

117. Campbell J., Tesser A., Fairey P. Conformity and attention to the stimulus: Some temporal and contextual dynamics. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 51. № 2. P. 315–324.

118. Ануфрієв М. І., Венедиктов В. С. Негодченко О. В., Соколов В. О., Шкарупа В. К., Щербина В. І. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України : Навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ : *Наука і освіта*, 2000. 164 с.

119. Кобзін Д. О. Дисципліна в ОВС. Взаємодія правових та соціально-психологічних факторів. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1999. № 5. С. 236–241.
120. Добрович А. Систематика спілкування. *Психологія впливу*. Харків : Когіто-центр, 2012. 388 с.
121. Ковальов Р. А. Три парадигми в психології, три стратегії психологічного впливу. *Відродження*. 2011. № 5. С. 22–27.
122. Борисюк О. М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів національної поліції України: дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 314 с.
123. Співак М. В. Гендерний мейнстримінг і прийняття політико-управлінських рішень: Міжнародний досвід і Україна. *Юридичний науковий електронний журнал*. №12/2022. С. 323-327. URL: http://lsej.org.ua/12_2022/75
124. Bargh J., Chen M, Burrows L. Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype-activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (2). 1996. P. 230–244. 10.1037/0022-3514.71.2.230
125. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: дис. д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07. *Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право*. Х. : Національний університет внутрішніх справ, 2002. 420 с.
126. Freedman J., Fraser S. Compliance without pressure: The foot-in-the-door technique. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1966. Vol. 4. № 2. P. 195–202.
127. Kahneman D. Krueger A., Schkade D., Schwarz N., Stone A. Would you be happier if you were richer? A focusing illusion. *Science CEPS Working Paper* No. 125, 2006. 14 p. DOI:10.1126/science.1129688
128. Казміренко В. П., Казміренко Л. І. Психолого-правова характеристика поведінки працівників поліції в ситуаціях ризику. Наукові інновації та передові технології. № 1(41). 2025. С. 1165-1176 [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1\(41\)-1165-1176](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1(41)-1165-1176)

129. Морозов Є. Є. Організаційно-правові засади дотримання прав і свобод людини і громадянина в діяльності Національної поліції України: дис..канд.юр.наук: спец 12.00.07. Запоріжжя, 2024. 205 с.

130. Про Національну поліцію: Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

131. Закон України: Про Дисциплінарний статут Національної поліції України. Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 13 грудня 2022 року N 2849-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>

132. Суббот А. І. Законність і дисципліна в діяльності правоохоронних органів як обов'язкові умови підвищення безпеки їхньої професійної діяльності. *Держава і право*. Вип. 56, 2012. С. 198-202

133. Ірха Ю. Б., Бочек О. І., Мацько В. А. Типові помилки під час застосування поліцейських заходів примусу: на основі аналізу судової практики: наук.-практ. посіб. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2024. 308 с. <https://doi.org/10.32782/978-617-558-089-9>

134. Крошко В. П. Теоретичні та практичні проблеми професійного (оперативного) ризику у діяльності органів внутрішніх справ: Монографія. К.: *Атіка*, 1995. 159 с.

135. Гайченко В. А., Коваль Г. М. Основи безпеки життєдіяльності людини: Навчальний посібник. К. : МАУП, 2002. 232 с.

136. Білевич Н. О. Роль психологічної готовності до ризику в професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія*. 2018. № 2(23). С. 156–170.

137. Андросюк В. Г. Професійна психологія в органах внутрішніх справ: загальна частина: Курс лекцій. К. : *Українська Академія внутрішніх справ*. 1995. 111 с.

138. Тарасова О. А. У. Бек і Е. Гідденс про суспільство ризику. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики: зб. наук. праць*. Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2019. Вип. 83. С. 53 - 58. <https://doi.org/10.31812/123456789/3652>

139. Engel R. S. Explaining suspects' resistance and disrespect toward the police. *Journal of Criminal Justice*, 31(5). 2003. P. 475–492.
140. Юхновець Г. Ю, Андросюк В. Г., Казіміренко Л. І. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: Науково-практичні рекомендації. К. : Вид-во Нац. Акад. внутр. справ, 1999. 71 с.
141. Раздольська О. В. Принцип дотримання прав і свобод людини в діяльності Національної поліції України. *Пріоритетні напрями розвитку правової системи України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 28-29 січ. 2022 р.)*. Львів: Центр прав. ініціатив, 2022. С. 65–68.
142. Кудерміна О. І., Лісун С. Л. Психологічні особливості нормативної регуляції поведінки працівників Національної поліції України. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2015. № 7. С. 79–84.
143. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
144. Bransford J., Brown A., Cocking R. *The Logic of Failure: Recognizing and Avoiding Error in Complex . How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School*. Washington, DC: *National Academy Press*, 2000. 384 p.
145. Reason J. *Human Error*. *Cambridge University Press*, Cambridge. 1990.302 p. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139062367>.
146. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Теоретичний аналіз концепцій професійного та особистісного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. Запоріжжя, 2019. № 2. Т. 2. С. 24–28.
147. Калаур С., Денисовський М. Професійна компетентність офіцера поліції: методичні та практичні аспекти формування засобами тренінгу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2022. № 7-8 (121-122). С. 68–79. doi: 10.24139/2312-5993/2022.07-08/068-079

148. Данилова Т. М. Формування гуманістичної спрямованості особистості майбутнього практичного психолога: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. *Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. К., 2004. 19 с.
149. Білявець А. Сутність, структура та зміст професійної компетентності молодших інспекторів прикордонної служби. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : педагогічні науки*: Том 29 № 2 (2022). С. 67–84.
150. Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посіб. Київ : *Педагогічна думка*. 2019. 112 с.
151. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. Львів : ЛДУВС, 2011. 648 с. ISBN 978-611-511-062-9
152. Афанасьєва Н. Є., Опанасенко Я. О. Психологія діяльності в особливих умовах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5, Т. 2. С. 176–180. DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.5-2.31>
153. Реан А. А. Соціальна та педагогічна психологія. Київ : *Вища школа*, 2008. 301 с.
154. Кремень В. Г. Психологія професійної діяльності офіцера: підруч. для військ. Вузів. Хмельниц.: *вид-во Акад. ПВУ*, 1999. 487 с.
155. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення: дис. канд. психол. наук: 19.00.06. *Національна академія внутрішніх справ України*. К., 2003. 160 с.
156. Palone E., Terrill W. Police education, experience, and the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 34(2). 2007. P. 179–196.
157. Білоус Т., Павленок К. Ціннісна складова у становленні майбутнього практичного психолога. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти*. Київ, 2023. С. 22-25. <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/59822>
158. Про Європейський кодекс поліцейської етики: Рекомендації Res (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи, ухвалена Комітетом

міністрів 19 вересня 2001 року на 765-му засіданні заступників міністрів. Центр політико-правових реформ: URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>

159. Келен Л. М. Особливості трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації вчителів: автореф. дис. канд. психол. наук 19.00.03. *Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. К., 1998. 24 с.

160. Ковальчук О. П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів повітряних сил збройних сил України: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2013. 22 с.

161. Галецька І. І., Мельник М. М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем само актуалізації. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. К. : ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 89–95.

162. Малхазов О. Р. Психологія праці : навч. посіб. К. : *Центр навчальної літератури*, 2010. 208 с.

163. Казміренко В. П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій: автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.05. К., 1994. 42 с.

164. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій). К.: *Науковий світ*, 2009. 268 с.

165. Пономаренко Я. С. Психолого-педагогічні передумови формування готовності поліцейських до інноваційної діяльності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 05 квітня 2019 р. Харків, 2019. С. 87–90.

166. Сокурєнко В., Швець Д., Уваров В. Прогностична компетентність правоохоронців у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності. *Наука і освіта*. 2018. № 3. С. 85 – 91. DOI: 10.24195/2414-4665-2018-3-11.

167. Сікора Я. Б. Зміст та структура поняття професійна компетентність вчителя інформатики. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ*: зб. наук. праць. Ч. II. Рівне, 2008. С. 148–156.

168. Воробйова І. В. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України: монографія. *Акад. внутр. справ МВС України*. Х.: б. в., 2012. 297 с.

169. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник. Х. : Вапнярчук Н. М., 2005. 224 с.

170. Ганжа О. О. Особливості формування професіоналізму поліцейських, як чиннику їх службової кар'єри. *Юридична наука*, (9 (111), 2020. С. 172–179. <https://doi.org/10.32844/10.32844/2222-5374-2020-111-9.21>

171. Зозуля І. В. Придатність системи МВС України до результативного та ефективного функціонування як мети її реформування: до постановки проблеми. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 67–73.

172. Помиткіна Л., Помиткін Е., Яковицька Л. Вплив професійно важливих якостей працівників патрульної поліції на стратегії прийняття рішень. *Insight: the psychological dimensions of society*. 2024. Р. 321–341. DOI:10.32999/2663-970X/2024-11-17

173. Венедиктов В.С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: наук.-практ. посіб. Х.: *Нац. ун-т внутр. справ*. 188 с.

174. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів: Львівс. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 276 с. URL : <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/343>

175. Кудерміна О. І., Захаренко Л. М., Мацібора Д. В. Попередження професійної деформації поліцейського в умовах стресових ситуацій під час здійснення службових повноважень: метод. рекомендації. Київ: *Нац. академія внутрішніх справ*, 2021. 68 с.

176. Tversky A., Kahneman D. Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(1). 1973. P. 207–233.

177. Тютюнник Л. Л. Бойовий стрес та шляхи подолання його психотравмуючих наслідків. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 2(55). С. 106–115. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-55-2-106-115>

178. Пліско В. І. Теоретичні і методичні засади формування готовності працівників правоохоронних органів до діяльності в умовах екстремальних ситуацій: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.04. *Академія педагогічних наук України. Інститут педагогіки і психології професійної освіти*. К., 2004. 44 с.

179. Линенко А. Ф. Професійна діяльність та готовність до неї. *Вісник Одес. ін-ту внутр. справ*. 1998. № 2. С. 168–170.

180. Криволапчук В. О. Напрями вдосконалення нормативного забезпечення психологічної готовності поліцейських національної поліції України до службової діяльності. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : зб. тез II Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 28 жовтня 2021 р. Київ : ДНДІ МВС України, 2021. С. 23–28.

181. Постіякова Ю. В. Психологічна оцінка ресурсів подолання стресу в професійних групах. 2004. Київ : ЦУЛ. 184 с

182. Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронця: погляд на проблему. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 берез. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. арків, 2020. С. 208–211.

183. Рязанцева О. Ю., Бринза І. В. До проблеми діагностики екзистенціальних ресурсів особистості. *Актуальні проблеми психології*. Зб. наук. праць. Інституту психології ім. Г. С. Костюка. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Франка, 2010. Т. 7. Вип. 23. С. 201–209.

184. Hobfoll S. E., Lilly R. S. Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*. № 21. 1993. P. 128–148.

185. Артющин Л. М. Праця в особливих умовах. К.: *Хімджест*, 2004. 94 с.

186. Amirkhan J. Factor Analytically Derived Measure of Coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology* 59(5). November 1990. P. 1066–1074. DOI:10.1037/0022-3514.59.5.1066
187. Folkman S. Stress: Appraisal and Coping. In: Gellman, M. D. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, Cham, 2020. P. 319–327.
188. Bolger N. Coping as a personality process: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1990. P. 525–537.
189. Allen V., Wilder D. Impact of group consensus and social support on stimulus meaning: Mediation of conformity by cognitive restructuring. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. Vol. 39. № 6. P. 1116–1124.
190. Irving J. Victims of groupthink: a psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes. *Political Psychology*. Vol. 12, No. 2. Boston: Houghton, Mifflin. 1972. P. 247–278. ISBN 978-0-395-14002-4
191. Insko C., Smith R., Alicke M., Wade J., Taylor S. Conformity and group size: The concern with being right and the concern with being liked. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1985. Vol. 11. № 1. P. 41–50.
192. Pol O., Bridgman T., Cummings S. The forgotten immortalizer: Recovering William H. Whyte as the founder and future of groupthink research. *Human Relations*, 75(8). 2022. P. 1615-1641. doi: 10.1177/00187267211070680
193. Sakurai M. Small group cohesiveness and detrimental conformity. *Sociometry*. 1975. Vol. 38. № 3. P. 340–357.
194. Aldwin C., Stokols D. The effects of environmental change on individuals and groups: Some neglected issues in stress research. *Journal of Environmental Psychology*, 8. 1988. P. 57–75 p.
195. Asch S. Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*. 1956. Vol. 70 № 9. P. 1– 70.
196. Campbell J., Tesser A., Fairey P. Conformity and attention to the stimulus: Some temporal and contextual dynamics. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 51. № 2. P. 315-324.

197. Татенко В. О. Суб'єктна парадигма у психології освіти. *Педагогіка і психологія: науково-теоретичний та інформаційний журнал АПН України*. 2004. № 2. С. 11–23
198. Барко В. І. Розвиток комунікативних умінь керівників міліції та вирішення конфліктів (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. Київ. юрид. ін-т МВС, 2005. 120 с.
199. Кабаченко Т. З. Психологія управління. Київ : *Педагогічне керівництво*, 2011. 277 с.
200. Кокун О.М. Психологічні особливості та передумови професійного вибору особистості на етапі оптації. *Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. К. : В: «Троя», 2009. Вип. 37. С. 198–208.
201. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2012. 280 с. ISBN 978-611-01-0322-0
202. Ануфрієв М. І. Зміцнення дисципліни і законності як фактор дотримання прав і свобод громадян у службовій діяльності працівників ОВС. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 2000. № 11. С. 9–12.
203. Бандурка О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України: наук.-практ. посіб. Х.: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.
204. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник. К. : КІВС, 1999. 702 с. ISBN 966-7474-05-4
205. Швець Д.В. Поленезалежність як характеристика життєдіяльності працівників міліції. ХНУВС. *Право і безпека* 2021. №3(82). С. 219–230. <https://orcid.org/0000-0002-1999-9956>. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.25>
206. Klein G. Sources of Power: How People Make Decisions. *The MIT Press*. Reprint edition (February 26, 1999) 338 p. ISBN-13: 978-0262611466
207. Newman, E. B. Max Wertheimer: 1880-1943. *The American Journal of Psychology*, 57. 1944. P. 428–435.
208. Партико Т. Б. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К. : *Видавничий Дім «Ін Юре»*, 2008. 416 с.

209. Рубінштейн С. Основи загальної психології. Київ : Четверта хвиля, 2020. 960 с.
210. Rohrmann B. The EQS Questionnaire on Decision Making (Wolfram 1982). English version. *Dept. of Psychology*. Univ. of Melbourne. 1991. 27 p.
211. Барко В. І. Українськомовна адаптація опитувальника Баднера для використання в Національній поліції. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, № 8. С. 249–263. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_8_18
212. Masian A. The formation of stress-relief mechanisms at various stages of decision-making in the professional activities of police officers. *Наукові перспективи*. 2023. № 7 (37). С. 636 - 650. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-636-649](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-636-649)
213. Масян А. Стрес-сценарії й тактики адаптації до стресорів на етапі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. *Тези-доповідь до V міжвідомчого науково-практичного круглого столу «Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану»*. Національна академія внутрішніх справ. Київ, 20 квітня 2023 р. С. 183-187.
214. Масян А. Критерії професіоналізму прийняття рішень в системі професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції. *Наукові перспективи*. 2024. № 3(45). С. 1214 - 1228. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3\(45\)-1214-1228](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1214-1228)
215. Климчук В.О. математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. К. : Освіта України, 2009. 288 с. ISBN 978–966–188–032–9
216. Taleb N. Antifragile: Things That Gain from Disorder. New York : Random House. 2012. 287 p. ISBN 978-1-4000-6782-4
217. Chu A., Choi J. Rethinking procrastination: Positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*. 2005. № 14. P. 147–158.

218. Milgram N., Batori G., Mowrer D. Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology*. 1993. № 31. P. 487–500.

219. Masian A . The influence of disinformation on decision-making style in police officers in the process of professional activity. *Methodological bases of studying the processes of general mental laws in human interaction with the environment: collective monograph*. International Science Group. Boston, USA, Primedia eLaunch, 2022. pp. 48 - 57. DOI:10.46299/ISG.2022. MONO.PSYCHOL.1 (колективна монографія).

220. De Longis A., Folkman S., Lazarus R.S. The impact of daily stress on health and mood: Psychology and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology* (54). 1988. P. 486–495.

221. Byrnes J. P., Miller D. C., Schafer W. D. Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125. № 3. P. 367–383.

222. Dalafave R. E., Viscusi W. K. The locus of dread for mass shooting risks: Distinguishing alarmist risk beliefs from risk preferences. *Journal of Risk and Uncertainty* (66). 2023. P. 109–139. doi:10.1007/s11166-023-09403-5

223. Woodcock F. Problem Solving and Decision Making Toolkit. *Publisher*. Gower Publishing Ltd. July 1, 1997. 19 p. ISBN-10. 0566077566 ; ISBN-13.978-0566077562

224. Janoff-Bulman R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Applications of the schema construct. *Social Cognition* (7). 1989. P. 113–136.

225. Lieberman M. Reflexive and reflective judgment process: A social cognitive neuroscience approach. In *Social judgment: implicit and explicit process*. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 2003. P. 44–67.

226. Bechara A., Damasio H. Decision – making and addiction: Impaired activation of somatic states in substance dependent individuals when pondering decisions with negative future consequences. *Neuropsychologia*, 2002. № 40. P. 1675 –1689.

227. Pennycook G., Fugelsang J., Koehler D. What makes us think? A three-stage dual-process model of analytic engagement. *Cognitive Psychology*. 2015. Vol. 80. P. 34–72

228. Hobson Z., Yesberg J. A., Bradford B., Jackson J. Artificial fairness, trust in algorithmic police decision-making. *Journal of Experimental Criminology*, 19(1). 2023. P. 165–189. doi:10.1007/s11292-021-09484-9
229. Моргун В. Ф. Типологія методів психодіагностики особистості. Інтедифія освіти: Психолого-педагогічні основи інтеграції та диференціації (інтедифії) навчання: курс лекцій. Полтава, 1996. С. 31–39.
230. Лефтеров В. О. Особистісний та професійний розвиток персоналу в екстремальних видах діяльності. *Актуальні проблеми психології*. К., 2008. Ч. 8. С. 328-335.
231. Epstein S. Pacini R.; Denes-Raj V., Heier H. Individual differences in intuitive-experiential and analytical-rational thinking styles. *Journal of Personality and Social Psychology* (71). 1996. P. 390–405. doi:10.1037/0022-3514.71.2.390
232. Гончарова Н. О. Особливості професійно-психологічної підготовки працівників правоохоронної діяльності. *Психологія і особистість*. 2021. No 2 (20) С. 165–175. doi: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.1.252065>
233. Діденко В. В. Характеристика ключових елементів професійної підготовки працівників Національної поліції України. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2023 р., № 3 (81). С. 405-410. DOI: <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2023.3.65>
234. Шевченко Л. О., Чепіга Л. П. Практична психологія : навч. посібник. Харків : Константа, 2018. 191 с.
235. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Х., 2006. 20 с.
236. Kahana B. Late-life adaptation in the aftermath of extreme stress. *Stress and health among the elderly*. New York : Springer. 1992. P. 5 – 34.
237. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: зміст та програма досліджень. К. : ДП Інформаційно-аналітичне агентство, 2008. Вип. 8. С. 65 – 73.

238. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина–людина» : Автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.03. *Київський Національний університет імені Т.Шевченка*. К., 2007. 20 с.

239. Романенко О. Актуальні напрями психологічного супроводження професійної діяльності правоохоронців. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 18–25. DOI: <https://doi.org/10.33270/03233302.18>

240. Masian A., Romanenko O. Determinants of decision-making by law enforcement officers. «*INSIGHT*». 2023. № 10. С. 295 – 316. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-15> (Scopus).

241. Журавель А. П. Психологічний супровід оперативно-службової діяльності особового складу підрозділів охорони державного кордону України : автореф. канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2006. 18 с.

242. Ірхін Ю.Б. Організація та здійснення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : навч. посібник. К. : РВВ КЮІ, 2005. С. 71–88.

243. Engel R. S., Calnon, J. M. Examining the influence of drivers' characteristics during traffic stops with police: Results from a national survey. *Justice Quarterly*, 21(1). 2004. P. 49–90.

244. Lundman R. J. Demeanor and arrest: Additional evidence from previously unpublished data. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 33(3). 1996. P. 306–323.

245. Варій М. Й. Військова психологія і педагогіка : посібник. Львів : Сполом, 2003. 624с.

246. Коваль М. С. Навчання у військах, як військово-дидактичний процес. *Військова психологія і педагогіка* : посіб. Львів: Сполом, 2003. С. 400–458.

247. Нещадим М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика: монографія. К. : *Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет»*, 2003. 852 с.

248. Снігур Л.А. Військова психологія та педагогіка : підручник. Луцьк : ПВД «Твердиня», 2010. 576 с.

249. Ягупов В. В. Загально дидактичні основи навчання військовослужбовців строкової служби Збройних сил України : дис. доктора пед. наук : 13.00.04. К., 2002. 432 с.

250. Блінов О. А. Вплив стрес-факторів діяльності на військовослужбовців. *Вісник Національної академії оборони України*. 2017. Вип. 2. С. 118–124.

251. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія. Хмельницький : НАПСУ, 2004. 322 с.

252. Стасюк В. В. Екстремальні умови та їх вплив на індивідуальні особливості військовослужбовців: зб. наук. пр. ВГі НАОУ. К., 2000. Вип. 6. С. 43 - 49.

253. Зоран К. Психологічна стійкість воїна. *Підручник для військових психологів*. Київ, 2017. 185 с.

254. Стасюк В. В. Процес формування емоційної стійкості військовослужбовців під час підготовки та безпосереднього виконання бойових завдань: зб. наук. пр. ВГі НАОУ. К., 2000. Вип. 1. С. 61–65.

255. Єна А. І. Система професійного психофізіологічного відбору працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки. Автореф. дис. д-ра мед. Наук: 14.02.01. *Ин-т медицини пр. АМН України*. К., 2004. 40 с.

256. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. К. : Ніка-Центр, 2006. 580 с

257. Варій М. Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні. *Державний ун-т Львівська політехніка. Відділення військової підготовки*. Львів: б.в., 1996. 311 с.

258. Варій М. Й. Основи морально-психологічного забезпечення військ: навчальний посібник. Львів: *Військовий інститут*, 1999. 64 с.

259. Ягупов В. В. Військове виховання: історія, теорія та методика : навч. посібник. К. : *Graphic & Design*, 2002. 560 с.

260. Швець Д. В. Взаємозв'язок правосвідомості і моралі в діяльності працівників поліції України як чинник протидії професійної деформації. *Науковий*

вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2018. № 1.

С. 25-31. URL : <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3482>

261. Peterson C., Seligman M. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. N.Y.: *Oxford University Press*, 2004. 290 p.

262. Цільмак О. М., Яковенко С. І. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів громадської безпеки: підручник. Одеса : ОДУВС, 2012. 140 с.

263. Богуцька Т. Психофізіологічні дослідження процесу прийняття рішення. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»* (13). 2019. С. 22–29. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2011-13.%p>

264. Ганонг В. Ф. Фізіологія людини: підручник / переклад з англ.: наук. ред. перекладу М. Гжегоцький, В. Шевчук, О. Заячківська. Львів : БаК, 2002. 784 с.

265. Корольчук М. С. Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах: дис. док. психол. наук: 19.00.02. *Інт психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. К. : 2003. 399 с.

266. Ніконенко О. П. Зв'язок властивостей основних нервових процесів з психофізіологічними функціями та з успішністю льотного навчання : автореф. дис. канд. біол. наук : 03.00. *Київський ун-т ім. Тараса Шевченка*. К., 1996. 15 с.

267. Маслюк В. В. Обґрунтування критеріїв професійного психофізіологічного відбору машиністів локомотивів : автореф. дис. канд. мед. наук : 14.02.01. *Ін-т медицини пр. АМН України*. К., 2002. 26 с.

268. Варус В. І Фізіолого-гігієнічне обґрунтування превентивної реабілітації як напрямку в медичному забезпеченні професійної надійності і здоров'я операторів : автореф. дис. д-ра мед. наук : 14.02.01. *АМН України, Інститут медицини праці*. К., 1995. 47 с.

269. Майдіков Ю. Л. Індивідуальні психофізіологічні особливості людини та їх значення в операторській діяльності : автореф. дис. д-ра мед. наук : спец. 14.00.17. К., 1993. 40 с.

270. Ariely D. Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions. *Harper Collins Publishers*, 2008. 267 p.

271. Жовтянська В. В. Психологія репрезентацій дійсності: дис. докт. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2021. 388 с.

272. Heath Ch., Heath D. *Decisive: How to Make Better Choices in Life and Work*. New York: *Crown Business*, 2013. 243 p.

273. Бойко-Бузиль Ю.Ю. Розвиток навичок прийняття рішень як складова підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України. Наукові перспективи. Серія «Психологія». 2024. № 9(51). С. 1121–1134. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-9\(51\)-1221-1134](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-9(51)-1221-1134)

274. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС : монографія. Х. : НУЦЗ, 2007. 288 с.

275. Жданова В., П. В. Макаренко, Н. Е. Мілорадова. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навчальний посібник Х., 2014. 515 с.

276. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України : навч. посіб. К. : Друкарня МВС, 2007. 91 с.

277. Корнєв О. М. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України: автореф. дис. канд. психол. наук. К, 2001. 18 с.

278. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій : дис. доктора пед. наук : 13.00.04. К., 2005. 532 с.

279. Ісаєва І. Ф. Професійна підготовка персоналу Федеральної поліції Німеччини: дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2021. 294 с.

280. Серединський, І. В. Адміністративно-правові аспекти міжнародного співробітництва у сфері підготовки поліцейських : дис. канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021. 252 с.

281. Кузьменко І. Г. Організаційно-правові засади професійної підготовки управлінських кадрів поліції в країнах ЄС : дис. канд. юрид. наук : 081. Київ, 2021. 241 с.

282. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуація: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.06. Х., 2001. 16 с.

283. Макарова О. П. Застосування активних методів навчання у процесі підготовки майбутніх працівників поліції. *Харківський національний університет внутрішніх справ: 20 років у статусі національного*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2 берез. 2021. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС. С. 257–268.

284. Стасюк В. В. Характеристика основних форм та методів морально психологічної підготовки особового складу в умовах стрес-факторів сучасного бою: зб. наук. пр. НАДПСУ. Хмельницький, 2004. № 28. Ч. 2. С. 108–113.

285. Стасюк В. В. Напрями психологічної допомоги військовослужбовцям у бойовому та пост бойовому періодах : збірник наукових праць ВГі НАОУ. К., 2003. Вип. 5. С. 69–74.

286. Лефтеров В. О. Психотренінгові технології у системі професійної підготовки працівників ризиконебезпечних професій. Харків: УЦЗУ, 2007. Вип. 3. Ч. 1. С. 361–368.

287. Лефтеров В. О. Т.1: Методологія психотренінгу та його використання у професійно психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Х., 2008. 242 с.

288. Медведєв В. С., Кудерміна О. І., Горбенко Д. А. Психологічна служба правоохоронних органів України: навч. посіб. Київ : Нац. акад.внутр. справ, 2022. 188 с.

289. Скоков С. І. Психологічна служба в установах кримінально- виконавчої системи України. *Практична психологія і соціальна робота*. 2002. № 6. С. 54–58.

290. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: Наказ МВС України від 29.09.2022 № 617. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1230-22#Text>

291. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: Наказ № 412 від 05.07.2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-22#Text>

292. 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 зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 04 квітня 2019 р. за № 348/33319 . Наказ МВС від 06 лютого 2019 року № 88 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>

293. Про оперативно-розшукову діяльність. Чинна редакція 18.07.2024. Діє з 09.08.2024. Закон України від 18.02.1992 № 2135-ХІІ (Чинний). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12#Text> Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Наказ МВС України від 24.05.2016 № 1625. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0576-16>

294. Бандурка О. М. Актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. МВС України, ГУМВС України в Харк. обл. Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2011. 176 с.

295. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.09. Харк. військ. ун-т. Х., 2004. 18 с.

296. Філіппов С. О. Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників Державної прикордонної служби України : дис. канд. психолог наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 247 с.

297. Черняк А. І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей: дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 2005. 185 с.

298. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні : дис. канд. психол. наук: 20.02.02. К. : *Київський військовий гуманітарний ін-т*, 1998. 263 с.

299. Мордюшенко С. М. Професіографічний аналіз діяльності кінологів рятувальників МНС: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Х., 2013. 21 с.

300. Приходько І. І., Тімченко О. В. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у комбатантів. VIII Науково-практична конференція Національної академії Національної гвардії України: матеріали конф. Харків, 2017. С. 124–125.

301. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Х., 2011. 243 с.

302. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. д-ра психол. наук: спец. 19.00.06. Х., 2003. 37 с.

303. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. К. : Ніка-Центр, 2002. 344 с.

304. Корсун С. І. Психологічні засади професійного відбору працівників оперативних підрозділів податкової міліції: дис. канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2009. 218 с.

305. Лефтеров В. О. Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. Х., 2008. 286 с.

306. Тімченко О.В. Екстремальна психологія: підручник. К. : ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.

307. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: монографія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 268 с.

308. Потапчук Є. М. Соціально–психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис. д-ра психол. наук: 19.00.09. Хм., 2004. 366 с

309. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посібн. Хмельницький : Академія ПВУ, 1997. 372 с.

310. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. К. : ПП «Золоті ворота», 2012. 463 с.

311. Панок В. Г. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби та ПМПК системи освіти України. 2005-2006 навчальний рік. К. : Ніка-Центр, 2006. 224 с.

312. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських (Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства внутрішніх справ № 615 від 28.09.2022) (Чинний). Наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>

313. Carver C., Scheier M. Three human strengths. *A psychology of human strengths: perspectives of an emerging field*. Staudinger. Washington (DC): APA, 2003. P. 87–102.

314. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис...д-ра психол. наук: Донецьк, 2008. 429 с.

315. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посібник. К. : МАУП, 2004. 192 с.

316. Masian A. Theoretical Fundamentals of the Rational Decision-Making Process by Representatives of Law Enforcement Authorities. *Юридична психологія*. 2022. Том 1 (30). С. 14 - 21. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223001.14>

317. Masian A. Risk and subjective rationality as decision-making factors of police officers in their professional activities) *Юридичний часопис*. 2023. Том 13 (3). С. 146 - 154. DOI: <https://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2023.46>

318. Masian A. Ambiguity tolerance factor at the decision-making system in the professional activity of law enforcement officers. *Юридична психологія*. 2022. Том 2 (31). С. 136 - 143. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223102.136>

319. Masian A. The problem of decision-making in interdisciplinary researches. *International Science Group, I International Scientific and Practical Conference*

«*Problems of Modern Science and Practice*». Boston, USA. September 21 - 24, 2021, p. 369. ISBN-978-1-63972-061-3 DOI - 10.46299/ISG.2021.II.I

320. Masian A. Psychological models of multilayer level regulation of choice and decision making. *International Science Group, IV International Scientific and Practical Conference «Science, Theory and Practice»*. Tokyo, Japan. October 12 - 15, 2021, p. 374). DOI: 10.46299/ISG.2021.II.IV

321. Masian A. Decision making and usefulness of alternatives in non-psychological models and in psychological Prospective theory. *International Science Group, XV International Scientific and Practical Conference «Multidisciplinary academic notes. Science research and practice»*. Madrid, Spain. April 19 - 22, 2022. p. 539. DOI: 10.46299/ISG.2022.1.15

322. Masian A. Rationality and intuition as personal factors in the decision-making process. *XXX International Scientific and Practical Conference «The newest problems of science and ways to solve them»*. 02 - 05 серпня 2022 р., Гельсінкі, Фінляндія, С. 214. DOI: 10.46299/ISG.2022.1.30

323. Masian A. International principles of use of legitimate force by representatives of the internal affairs authorities of Ukraine: psychological and criminal aspects. *International Scientific and Practical Conference «Current issues of science and integrated technologies»*. 10 - 13 січня 2023 р., Мілан, Італія. С. 557-561. DOI: 10.46299/ISG.2023.1.1

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Розрахунки показників нормального розподілення по всім шкалам (n=116)		
Шкали	N	
	f(z)	Φ(z)
Пильність	0,0003828	0,9998097
Уникнення	0,153371	0,488097
Надпильність	0,16430654	0,68905858
Прокрастинація	0,1899325	0,4138822
Інтернальність	0,24338451	0,5421197
Досягнення	0,1612367	0,7750162
Невдачі	0,2011	0,452974
Сімейні стосунки	0,20207	0,52617
Виробничі відносини	0,18148325	0,31980994
Міжособистісні відносини	0,18401863	0,66916131
Здоров'я і хвороби	0,200147	0,439136
Новизна проблеми	0,01499707	0,94280553
Складність проблеми	0,12309814	0,62516612
Нерозв'язність проблеми	0,029411	0,748448
Раціональність	0,087392	0,75209
Ризик	0,12777	0,513833
Готовність до дії	0,762528496	0,231852832
Відкладання рішення	0,762528496	0,737705963
Дуальність рішень	0,797854595	0,00078636
Конформізм	0,494025086	0,2
Лідерство	0,7	0,223794
Лабільність	0,725726	0,90689
Вразливість до тиску	0,88205	0,51719
Дисциплінованість	0,99643	0,4
Непідкупність	0,96	0,037406492
Чесність	0,797854595	0,5
Ригідність	0,997355701	0,3635699
Страх наслідків	0,9326132	0,03
Критичність	0,76	0,3332
Справедливість	0,9089	0,28762
Розбірливість	0,85245	0,46728288
ЗОМ	0,99365659	0,08
Організованість	0,86	0,317701
Інституційні обмеження	0,891321	0,37130189
Соціальна підтримка	0,93978812	0,1943248
Знецінення стресу	0,9465784	0,325423366
Позитивний досвід	0,900266059	0,24909516
Стан сціпеніння перед загрозою	0,77448621	0,006731812
Тактика ізоляції	0,649172623	0,508597
Мобілізація ресурсів	0,997124	0,282743
Гнучке реагування	0,831335	0,067554769
Стимування	0,762528496	0,231852832
Готовність до змін	0,597104916	0,155546552
Конструктивність	0,986070443	0,557122691
Переформатування сценарію	0,88205407	0,09311087
Зміцнення системи	0,974460161	0,414682036
Руйнація системи	0,623173334	0,177835505

Примітка: тут N - показник нормального розподілення з його основними показниками (p=0,5)
f(z)- функція щільності ймовірності (Гауса) та Φ(z)- інтегральна функція розподілу (Лапласа);
z- оцінка (стандартні відхилення) при p< -1,65 або > +1,65 p< 0,10, довірчий рівень 90%;
при <-1,96 або > 1,96 p< 0,05, 95%; при <-2,58 або > +2,58 p< 0,01, 99%;

ДОДАТОК Б

Коефіцієнти кореляції Спірмена між рядками матриці n=116↓															
	Пильн.	Надп.	Прокр.	Уник.	ПР	Із	Ід	Ін	Іс	Ів	Ім	Іх	ТН	Рац.	Риз.
Пильн.	1	-0,05	0,02	0,01	0,3	0,19	0,05	0,12	0,12	0,11	-0,01	0,12	-0,087	0,34	0,03
Надп.	-0,057	1	0,38	0,13	0,57	-0,4	-0,28	-0,37	-0,19	-0,19	-0,23	-0,12	0,01	-0,06	-0,28
Прокр.	0,0265	0,3869	1	0,51	0,78	-0,42	-0,38	-0,39	-0,34	-0,16	-0,23	0,04	-0,14	-0,15	-0,22
Уник.	0,0129	0,1372	0,5114	1	0,73	-0,4	-0,36	-0,29	-0,39	-0,04	-0,2	0,07	0,19	0	-0,25
ПР	0,3009	0,5706	0,7841	0,7324	1	-0,44	-0,41	-0,37	-0,33	-0,1	-0,25	0,1	0,03	0,03	-0,3
Із	0,1857	-0,407	-0,43	-0,409	-0,441	1	0,67	0,66	0,54	0,68	0,38	0,24	-0,01	0,16	0,13
Ід	0,0567	-0,285	-0,389	-0,365	-0,419	0,6718	1	0,28	0,46	0,36	0,05	0	0,05	0,11	0,23
Ін	0,1272	-0,377	-0,389	-0,296	-0,376	0,6652	0,2886	1	0,44	0,38	0,36	0,11	0	0,07	0,07
Іс	0,1293	-0,196	-0,343	-0,393	-0,333	0,5491	0,4617	0,4446	1	0,15	0,23	-0,02	0,08	0,1	0,21
Ів	0,1122	-0,191	-0,164	-0,047	-0,107	0,6825	0,3668	0,3895	0,1561	1	0,18	0,21	0	0,07	-0,04
Ім	-0,011	-0,238	-0,234	-0,202	-0,257	0,3817	0,4606	0,3634	0,2388	0,1804	1	-0,16	0,03	0,09	0,26
Іх	0,1273	-0,124	0,0407	0,0766	0,1088	0,244	0,0045	0,1157	-0,025	0,2056	-0,161	1	-0,08	0,01	-0,15
ТН	-0,087	0,01	-0,14	0,19	0,03	-0,01	0,05	0	0,08	0	0,03	-0,08		0,0037	0,149
Рац.	0,3405	-0,067	-0,16	-0,007	0,0318	0,1688	0,1155	0,077	0,1047	0,0723	0,0936	0,0106	0,0037	1	0,05
Риз.	0,0359	-0,283	-0,225	-0,257	-0,305	0,1325	0,2363	0,0754	0,2073	-0,05	0,2627	-0,159	0,1492	0,051	1
Коефіцієнти кореляції Спірмена між рядками матриці n=59↓															
	Пильн.	Надп.	Прокр.	Уник.	ПР	Із	Ід	Ін	Іс	Ів	Ім	Іх	ТН	Рац.	Риз.
Пильн.	1	0,0528	0,12	0,04	0,32	0,05	-0,03	0,02	-0,02	0	-0,1	0,16	0,07	0,34	-0,03
Надп.	0,0652	1	0,41	0,32	0,67	-0,54	-0,36	-0,36	-0,35	-0,37	-0,29	0,01	0,05	0,02	-0,42
Прокр.	0,1236	0,3405	1	0,54	0,79	-0,42	-0,45	-0,28	-0,34	-0,25	-0,29	0,26	-0,16	-0,16	-0,39
Уник.	0,0692	0,2933	0,5558	1	0,77	-0,36	-0,3	-0,3	0,31	-0,08	-0,24	0,2	0,13	-0,13	-0,54
ПР	0,3393	0,6478	0,7833	0,7787	1	-0,5	-0,44	-0,34	-0,39	-0,26	-0,35	0,27	0,07	0	-0,54
Із	0,0356	-0,452	-0,434	-0,361	-0,482	1	0,65	0,72	0,67	0,74	0,44	0,13	-0,01	0,21	0,16
Ід	-0,061	-0,289	-0,442	-0,298	-0,417	0,6738	1	0,26	0,65	0,41	0,46	-0,08	0,05	0,22	0,24
Ін	0,0118	-0,376	-0,289	-0,302	-0,364	0,7073	0,273	1	0,5	0,48	0,49	0	-0,05	0,17	0,15
Іс	0,0066	-0,33	-0,369	-0,305	-0,387	0,6642	0,623	0,5093	1	0,38	0,32	0,1	0,19	0,16	0,17
Ів	-0,018	-0,26	-0,264	-0,103	-0,241	0,7525	0,4685	0,4448	0,3706	1	0,25	0,16	0	0,01	0
Ім	-0,1	-0,214	-0,301	-0,227	-0,305	0,4472	0,4681	0,4575	0,3023	0,2624	1	-0,27	0,05	0,08	0,36
Іх	0,1067	-0,021	0,1806	0,1756	0,2099	0,1423	-0,059	0,0439	0,1399	0,1005	-0,203	1	-0,03	-0,05	-0,26
ТН	0,0852	0,0909	-0,172	0,127	0,0772	-0,029	0,0216	-0,085	0,1731	0,0176	0,0293	-0,084	1	0,06	0,04
Рац.	0,3341	0,0658	-0,191	-0,138	0,0013	0,1868	0,1791	0,1358	0,1514	-0,002	0,1078	-0,03	0,0905	1	-0,05
Риз.	0,0115	-0,344	-0,379	-0,477	-0,468	0,2081	0,2731	0,1502	0,2136	0,0781	0,3544	-0,26	0,0687	-0,062	1
Коефіцієнти кореляції Спірмена між рядками матриці n=57↓															
	Пильн.	Надп.	Прокр.	Уник.	ПР	Із	Ід	Ін	Іс	Ів	Ім	Іх	ТН	Рац.	Риз.
Пильн.	1	-0,16	-0,05	-0,01	0,3	0,33	0,14	0,24	0,3	0,23	0,08	0,09	-0,06	0,34	0,1
Надп.	-0,204	1	0,42	0,06	0,56	-0,27	0,22	-0,41	-0,08	0,05	-0,18	-0,24	0	-0,18	-0,11
Прокр.	-0,092	0,516	1	0,38	0,74	0,42	-0,3	-0,49	-0,23	-0,2	-0,16	-0,18	-0,17	-0,12	-0,1
Уник.	-0,062	0,2176	0,4815	1	0,63	-0,46	-0,44	-0,28	-0,25	-0,29	-0,16	-0,12	0,2	0,26	-0,09
ПР	0,217	0,6401	0,7779	0,6885	1	-0,33	-0,37	-0,39	-0,1	-0,08	-0,14	-0,08	-0,04	0,13	-0,1
Із	0,3339	-0,43	-0,498	-0,566	-0,461	1	0,7	0,57	0,36	0,7	0,3	0,39	0	0,09	0,11
Ід	0,1582	-0,402	-0,382	-0,477	-0,481	0,697	1	0,3	0,22	0,37	0,45	0,09	0,07	-0,01	0,26
Ін	0,2586	-0,45	-0,537	-0,415	-0,459	0,6287	0,3291	1	0,36	0,33	0,19	0,25	0,08	-0,05	0
Іс	0,2963	-0,249	-0,312	-0,387	-0,243	0,4465	0,2524	0,4541	1	0,02	0,12	-0,09	0,04	-0,01	0,32
Ів	0,1803	-0,082	-0,256	-0,329	-0,177	0,7045	0,3945	0,3996	0,1118	1	0,12	0,22	-0,03	0,18	-0,15
Ім	0,0767	-0,271	-0,139	-0,129	-0,156	0,2354	0,398	0,1913	0,0757	0,0934	1	-0,04	0,02	0,09	0,15
Іх	0,0881	-0,163	-0,127	-0,092	-0,025	0,2972	0,0064	0,1959	-0,113	0,1997	-0,08	1	-0,13	0,09	-0,08
ТН	-0,046	0,0527	-0,175	0,11	-0,023	0,0452	0,0789	0,1204	0,0993	-0,032	0,0613	-0,009	1	-0,04	0,24
Рац.	0,3231	-0,161	-0,201	0,0448	0,0181	0,2066	0,0247	0,076	0,1226	0,2098	0,0626	0,0548	-0,035	1	0,19
Риз.	0,0243	-0,231	-0,105	-0,053	-0,137	0,063	0,2512	-0,018	0,2166	-0,132	0,1761	-0,115	0,2026	0,1211	1

ДОДАТОК В**Кейс-метод: «Стрес-демпфер»**

• Я запобігаю стресу, завдяки мобілізації ресурсів для подолання такого стану, через соціальну підтримку.

Так Ні

• Я обираю для пом'якшення стресу буферну модель, як спосіб зменшення шкідливих наслідків стресу за допомогою певних механізмів (зниження значущості стресу, переоцінка стресу та інше), підвищення усвідомленого використання суспільних ресурсів для протидії стресору.

Так Ні

• Стрес-подолання відбувається за рахунок позитивного соціального досвіду.

Так Ні

• У мене немає ресурсів для подолання стресу через пом'якшення, низька адаптація, стан сціпеніння.

Так Ні

Допис власного досвіду:

Кейс-метод: «Стрес-сценарій»

Я використовую арсенал охоронних стратегій та тактик реагування, що перешкоджають (захищають) власну цілісність від дезінтегруючих стресорів-подразників.

Так Ні

Я сприймаю стресор як базовий стимул консолідації (зміцнення, об'єднання) окремих способів захисту, він стає імпульсом до "самозапуску" всіх інтеграційних механізмів, мобілізацією моїх ресурсів.

Так Ні

Я вилучаю з впливу стресора ресурси для подальшого розвитку та оновлення. Мені притаманно мобільне та гнучке реагування на сукупність сучасних викликів: інформаційних, економічних, професійних.

Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, внаслідок якого вплив стресора призводить до поперемінного посилення конкуруючих між собою властивостей характеру дій. У цьому випадку

діє механізм «стримувань і противаг», згідно з принципом пролонгованого керованого стресу (тобто, не відразу діяти, а постійно стримувати себе через порівняння варіантів виходу з ситуації).

- Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, в результаті якого під впливом стресора стабільність моєї психіки носить умовний, тимчасовий характер, занадто короткочасний для встановлення домінуючої системи стрес-долаючих ресурсів (тобто постійна зміна станів з метою знаходження максимально комфортного варіанту для забезпечення психологічно-стабільного стану).

- Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, в результаті якого під впливом стресора основні дії стають доповненням (складовими частинами), і те, що раніше відбувалося в стресових ситуаціях змінюється під впливом нового досвіду, що дозволяє краще впоратись з різними ситуаціями.

- Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, внаслідок якого вплив стресора призводить до довільного змінення моєї поведінки, її «переформатування». Внаслідок цього стресор-ситуація стає тригером, що сприяє переходу до нового стану і зміни поведінки.

- Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, в результаті якого під впливом стресора здійснюється внутрішній принциповий «зсув» усередині системи цінностей і норм: домінуюча норма поведінки значною мірою змінюється, під впливом нових подій і провокує зміну системи правил поведінки всередині (характерний приклад: формування нової системи цінностей, під впливом досвіду навчання і практичної роботи в системі правоохоронних органів).

- Так Ні

При подоланні стресу я використовую сценарій, у результаті якого стресор призводить до руйнування домінуючої системи норм поведінки, повного її зникнення (наприклад, повний перехід на українську мову і відмова від всього, що нагадує сусіда-агресора, усвідомлення своєї істинної ідентифікації).

- Так Ні

Опитувальник-анкета «Чинники прийняття рішень у поліцейських»

1. Я приймаю рішення, швидко, не вагаючись

- Так Ні

2. При прийнятті рішень, мені потрібен час на обмірковування

- Так Ні

3. Я вагаюсь приймати рішення, часто мої рішення дуальні (і так, і ні)

- Так Ні

4. Перебуваючи на службі (навчання, роботі) я дію по протоколу (розпорядку), наказу вищого керівництва або рішенню більшості у групі.

- Так Ні

5. Перебуваючи на службі (навчанні, роботі) я часто приймаю рішення самостійно, ініціативний
 Так Ні
6. Перебуваючи на службі (навчанні, роботі) я намагаюсь дотримуватись правил, але коли потрібно, можу діяти самостійно
 Так Ні
7. Я вважаю, що найголовнішим недоліком у будь-якій структурі чи організації є неналежне управління з боку керівництва та надмірний тиск
 Так Ні
8. Я вважаю, що найголовнішим недоліком у будь-якій структурі чи організації є недисциплінованість, кругова порука, перешкоди службовому росту, для мене дисципліна у всьому – це головне
 Так Ні
9. Я вважаю, що найголовнішим недоліком у будь-якій структурі чи організації є розшарування або руйнування цінностей системи через надмірність «хабарництва»
 Так Ні
10. Чесність при виконанні своїх обов'язків – основна складова рішень, що мною приймаються
 Так Ні
11. Я приймаю рішення завжди за заданим алгоритмом, який сформувався в мене в процесі професійної діяльності, не звик змінювати стратегії
 Так Ні
12. Основні перешкоди для мене при прийнятті рішень – це відповідальність за вчинене рішення, надмірний ризик та наслідки, що можуть бути неблагополучними для мене
 Так Ні
13. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з слабкою професійною підготовкою
 Так Ні
14. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з наявністю осіб, прийнятих за протекцією, вважаю це не справедливим
 Так Ні
15. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з отриманням вказівок від різних начальників, але точно можу розібратись, що саме виконувати
 Так Ні
16. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з завищеною оцінкою своїх прав і можливостей, що перешкоджають мені приймати рішення, хоча я можу не гірше за інших керувати ситуацією
 Так Ні
17. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з наявністю в організації (колективі) соціально незрілих осіб (розкрадачів, перестраховальників, дезорганізаторів тощо)
 Так Ні
18. Я часто стикаюсь у професійному (навчальному) середовищі (структурі, організації) з службовими перешкодами і обмеженнями
 Так Ні

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА
«ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ»

ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК		
Заняття 1,2 Визначення поняття «прийняття рішень» у професійній діяльності поліцейського. Формування навичок прийняття альтернативних рішень		
<i>Заняття</i>	<i>Способи і методи роботи під час тренінгу</i>	<i>Час</i>
Заняття 1	Презентація програми тренінгу. Правила роботи у групі	10 хв
	Вправа «Лист професійних очікувань 1»	15 хв
	Вправа-знайомство «Дозвольте відрекомендуватися»	15 хв
	Експрес-діагностика «Виміри ефективності рішень»	25 хв
	Підсумки. Зворотний зв'язок	10 хв
	Перерва на каву	15 хв.
Заняття 2	Вправа-розминка «Професійний девіз і символ діяльності»	10 хв
	Інформаційне повідомлення «Прийняття рішень» у системі правоохоронної діяльності.	15 хв
	Вправа «Альтернативи рішень»	30 хв
	Підведення підсумків тренінгового дня Зворотний зв'язок	10 хв
АНАЛІТИЧНИЙ БЛОК		
Заняття 3, 4, 5, 6. Формування навичок роботи з упередженнями та когнітивними викривленнями. Визначення стилів мислення та формування цілей при прийнятті рішень у поліцейських.		
Заняття 3	Вправа-розминка «Стереотипи»	10 хв
	Інформаційне повідомлення «Робота з упередженнями та когнітивними викривленнями. Проблема зволікання і самоконтролю (прокрастинація) при прийнятті рішень»	15 хв
	Вправа «Пограбування магазину»	30 хв

	Вправа «Передача інформації»	25 хв.
	Підсумки. Зворотний зв'язок	10 хв.
	Перерва на каву	15 хв
Заняття 4	Вправа «Портрети злочинців»	30 хв
	Вправа «Відстоювання позицій»	20 хв.
	Підбиття підсумків. Зворотний зв'язок	10 хв
	Перерва на каву	15 хв
Заняття 5	Вправа-розминка «Стихії»	10 хв.
	Інформаційне повідомлення «Стилі мислення та формуванні цілей при прийнятті рішень у поліцейських. Феномени прийняття індивідуальних та колективних рішень»	15 хв.
	Тест «Визначення стилю мислення»	30 хв.
	Вправа «Три скрині»	20 хв.
	Вправа «Заплутана справа»	20 хв.
	Підведення підсумків. Зворотний зв'язок	10 хв.
	Перерва на каву	15 хв.
Заняття 6	Вправа-розминка «Принцеса, самурай і дракон»	15 хв.
	Вправа «Асоціації»	25 хв.
	Формування цілей SMART	25 хв.
	Вправа «Цілі поліцейського»	25 хв.
	Вправа «Задай тренеру запитання»	10 хв.
	Підведення підсумків тренінгового дня	10 хв.
РЕГУЛЯТИВНО-ЦІННІСНИЙ БЛОК		
Заняття 7,8 Побудова основних цінностей й принципів професійної етики поліцейського в системі сучасних технологій прийнятті рішень.		
Заняття 7	Вправа «Що нового?»	10 хв
	Вправа-розминка «Особистісні якості поліцейського»	20 хв
	Інформаційне повідомлення «Основні цінності й принципи професійної етики поліцейського. Сучасні	15 хв

	технології прийняття рішень»	
	Вправа «Симпозіум професійних цінностей» частина 1	30 хв.
	Підсумки. Зворотний зв'язок	10 хв.
	Перерва на каву	15 хв
Заняття 8	Вправа «Симпозіум професійних цінностей» частина 2	40 хв.
	Рольова гра «Бункер»	30 хв
	Вправа «Список за/проти»	30 хв.
	Зворотний зв'язок. Підведення підсумків тренінгового дня	10 хв.
ПРОГНОСТИЧНИЙ БЛОК		
Заняття 9,10. Формування чи підвищення вже набутого рівня розуміння та прогнозування перспектив в системі прийняття рішень.		
Заняття 9	Вправа «Вітання»	10 хв
	Вправа «Дізнайся по рукопотиску»	15 хв.
	Інформаційне повідомлення «Прогнозування перспектив в системі прийняття рішень. Концепція обмеженої раціональності та психологічна модель прийняття рішень «Передбачувана ірраціональність»	15 хв.
	Вправа «Квадрат Декарта»	30 хв.
	Вправа «Щоденник рішень»	30 хв.
	Перерва на каву	20 хв
	Підсумки. Зворотний зв'язок	10 хв
Заняття 10	Вправа «Premortem»	30 хв.
	Вправа «Протокол перспектив»	40 хв.
	Підведення підсумків тренінгового дня	10 хв.
СТРАТЕГІЧНИЙ БЛОК		
Заняття 11,12 Формування стратегій прийняття рішень при виконанні складних завдань та в умовах невизначеності.		
Заняття 11	Вправа-розминка «Охоронці»	20 хв.
	Вправа «Розвідник»	30 хв.
	Інформаційне повідомлення «Стратегії прийняття рішень при виконанні складних завдань. Прийняття рішення в умовах невизначеності / ризику»	15 хв.
	Вправа «Китайські стратегіми»	40 хв.
	Вправа «Детектив» 1 частина	30 хв.
	Підсумки. Зворотний зв'язок	10 хв

	Перерва на каву	20 х.
Заняття 12	Вправа «Детектив» 2 частина	40 хв.
	Вправа «Пісочний годинник»	15 хв.
	Повторне тестування учасників тренінгу	25 хв.
	Вправа «Лист професійних очікувань 2»	10 хв.
	Оцінка ефективності тренінгу шляхом опитування, підбивання підсумків та подарунки	20 хв.

Структура тренінгу

I. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Мета:

- створення умов для знайомства учасників групи
- формування уявлень про правила роботи в тренінговій групі та очікувань учасників;
- діагностика рівня прийняття рішень учасників тренінгу;
- надання інформації щодо феномену «прийняття рішень» у професійній діяльності поліцейського та формування навичок прийняття альтернативних рішень, групова дискусія.

ЗАНЯТТЯ 1

1. Представлення тренінгової програми.

Тривалість: 10 хвилин

Мета: надати учасникам тренінгу інформацію щодо змісту та тривалості тренінгової програми, обговорення організаційних питань.

Хід роботи: тренер представляє тренінгову програму, демонструючи презентацію.

Результат: учасники отримують інформацію про тренінгову програму.

2. Формування правил тренінгової роботи

Тривалість: 5 хвилин

Хід роботи: групове обговорення правил тренінгової роботи, наприклад:

- «тут і тепер»,
- довірливості та щирості у спілкуванні,
- рівність позицій,
- визнання особистісних норм кожного учасника,
- конфіденційності,
- екологічність комунікацій,
- безпеки учасників і захищеності їх від брутальності та критики особистості тощо.

Результат: після групового обговорення відбувається фіксація правил роботи тренінгової групи тренером на фліпчарті.

3. Вправа – розминка «Лист професійних очікувань 1»

Тривалість: 15 хв.

Мета: підвищити мотивацію присутніх до роботи на тренінгу, стимулювати їхню рефлексію щодо своїх особистих та професійних цілей участі, актуалізувати досвід роботи та роздумів у рамках тематики тренінгу.

Хід роботи: Це рамкова вправа, яка починає тренінгову роботу, і завершує її. Відповідно, вона проводиться у два етапи: на початку тренінгової роботи у перший день та на стадії її завершення в останній. Кожен член групи отримує конверт із назвою, символікою та датою проведення тренінгу та аркуш паперу. Спочатку учасники описують свої конверти. Бажано, щоб на конверті були позначено як мінімум ім'я та прізвище (якщо учасники приїхали з різних міст, пишеться назва міста; також пишуть назви курсу або професії). Далі на чистому аркуші вони у вільній формі записують очікування від тренінгу: які навички хотіли б здобути та які теоретичні відомості отримати; які питання тренеру хотіли б поставити; чим хотіли поділитися з іншими учасниками групи. Крім того, необхідно гранично конкретно сформулювати особисті та професійні цілі участі у тренінгу, наприклад: розширити сферу професійних контактів, підвищити кваліфікацію, вирішити ту чи іншу проблему тощо. Тренер перед початком виконання завдання попереджає учасників групи про те, що ніхто, крім них самих, не матиме доступу до їхніх листів, що зміст листа буде відомо лише самому автору і не передбачає обговорення у групі (звісно, якщо сама особистість не підніме під час обговорення те чи інше питання). Після того, як листи написані (на цю роботу приділяється 5-10 хвилин), їх потрібно покласти у конверти та ці конверти надійно запечатати (наприклад, смугою скотчу). Конверти здаються тренеру, який у недоторканності зберігає їх до останнього дня тренінгу, коли група переходить до другого етапу виконання цього завдання.

Результат: учасники формують власні очікування від тренінгу.

4. Вправа – знайомство «Дозвольте відрекомендуватись»

Тривалість: 15 хв.

Мета: знайомство учасників групи.

Хід роботи: Учасникам необхідно по черзі називати своє ім'я, а також одну з властивостей або рис характеру, яка починається на ту саму літеру що й ім'я, а також життєвий девіз, що визначає життєву позицію та смисли життя.

Результат: відбувається знайомство учасників тренінгу, вони дізнаються про особистісні риси та життєву позицію одне одного та запам'ятовують ім'я членів групи.

5. Експрес-діагностика «Виміри ефективності рішень»

Тривалість: 25 хвилин.

Хід роботи: учасники тренінгу проходять (онлайн або офлайн) тестування за авторською експрес методикою «Виміри ефективності рішень» (Додаток 3)

Результат: учасники тренінгу отримують інформацію щодо якості вираженості наступних ознак при прийнятті рішень: аналітичність; досвідченість/експертність; оціночність суджень; здатність до порівняльного аналізу; стратегічність; реактивність рішень; колективність рішень; розсудливість; бездіяльність.

ЗАНЯТТЯ 2

1. Вправа – розминка «Професійний девіз і символ діяльності»

Тривалість: 10 хв.

Мета: навчитися колективно співпрацювати над загальною ціллю.

Хід роботи: необхідно скласти груповий професійний девіз та символ спільної діяльності.

Результат: вправа дозволяє згуртувати колектив і визначитися з професійним девізом.

2. Інформаційне повідомлення «Прийняття рішень у системі правоохоронної діяльності» (у формі презентації)

Тривалість: 15 хв.

Мета: донести інформацію, щодо поняття «прийняття рішень» і складність цього процесу у системі правоохоронної діяльності враховуючи специфіку.

Професійна діяльність поліцейського передбачає прогнозування наслідків прийняття рішення у складних динамічних системах. У будь-якій із названих систем у відповідь на свій вибір людина отримує інформацію (або вказівку), яка має враховуватися нею на наступному етапі її рішень або дій. При цьому особистість має зберігати цільові структури діяльності з урахуванням ситуативних чинників, що надає діяльності динамічних умов. Суб'єкт змушений у таких умовах прогнозувати не тільки відповідну реакцію інших людей або свою наступну дію, але й зберігати цілісний контроль за ситуацією. М.Осман у 2010 р. навів кілька ілюстрацій для опису типу проблем, що застосовуються психологами в подібних дослідженнях. Самі завдання стали називати динамічними комплексними проблемами - *complex problem-solving tasks*. На разі в сучасній науці нагромаджено достатньо прикладів таких моделюючих *експериментальних ситуацій*. Представник когнітивної психології Д.Дернер у 1997 р. описав стратегії вирішення завдань із передбачуваними мережевими ефектами. Але водночас з визначенням когнітивних структур вирішення комплексних динамічних проблем обумовила необхідність більш глибокого вивчення теорій саморегуляції. При цьому зазначалося зміщення акцентів з регуляції розумових стратегій на проблеми формування спеціальних навичок прийняття рішень. Оскільки у разі зміни чисельних параметрів стратегії прийняття рішень є множинними та взаємопов'язаними (мережевими), вчений обґрунтував, що цей процес потребує нового мислення. Ю.Козелецьким зазначалося, що в *ситуаціях закритих завдань* найбільш взаємопов'язаними з характеристиками вибору

властивостями виявляються не характерологічні риси, а певні «мотиваційні тенденції», що було діагностовано на основі опитувальника Едвардса (EPPS, Edwards, 1954). Окремі види неспецифічної для розумової діяльності мотивації можуть визначати вплив на співвідношення інтуїтивних і аналітичних компонентів при прийнятті рішень. На матеріалі рішення студентами прогностичних завдань Ю.Козелецьким було виявлено вплив низки мотивів з відповідними функціями: домінування, любов до порядку, толерантність до мінливості, автономія та самопізнання. У роботах інших авторів, виконаних на іншому експериментальному матеріалі (виборі " лотерей " та інших видах прийняття рішень), які потребували актуалізації всього особистісного потенціалу суб'єкта, встановлювалися інші мотиваційні впливи - з боку мотивації досягнення та агресії. Структуруюча роль різних видів мотивів, що є зовнішніми стосовно мисленнєвої діяльності, проявляється по-різному для різних типів ситуацій прийняття рішень. Це залежить від можливості суб'єкта екстраполювати вербальні прогнози орієнтовно до змістових аспектів розвитку ситуації. Оскільки правоохоронна діяльність ґрунтується на ієрархізованості структур, важливим чинником при прийнятті рішень є інституціональні обмеження та підпорядкування наказам керівництва. Колективні форми роботи включають такі механізми соціального впливу, як конформізм, дисциплінованість і підпорядкування авторитету. Без інтелектуальної підготовки неможливо здійснити раціонально-логічний вибір, оскільки це під силу лише високорозвиненій особистості, яка усвідомлює спрямованість своїх дій та їх наслідків, особливо в контексті специфічної діяльності, яку здійснює суб'єкт діяльності. Вибір неможливий також і без особистісної регуляції, оскільки рішення приймає людина, мотиваційно-особистісна сфера якої необхідно залучена до психологічного регулювання вибору, у становленні її цілей та смислів. Аналізуючи дослідження про феномен прийняття рішень, важливим є орієнтуватись на наступні висновки вчених:

1.Прийняття рішень має складну багаторівневу ієрархію: система мотиваційних стверджень формується через концепцію максимізації очікуваної корисності, в залежності від ситуативної складності завдання і фактору невизначеності та проінформованості зі сторони керівництва щодо подальших дій, особистість схильна використовувати різні евристики, що являються спрощеними стратегіями, на які правоохоронець може покладатися, зокрема «евристика доступності» на основі попередніх знань і практичних когнітивно-утворених схем та закладеної стереотипності мислення,що формується у процесі підготовки та навчання поліцейського складу, що буває корисним, особливо в умовах дефіциту часу.

2.Поведінку особистості поліцейського не слід коригувати лише особистісними чи лише ситуаційними факторами, а лише через модель взаємного детермінізму: зіставлення поведінки особистості, її пізнавальної сфери та її соціального оточення; основними важливими властивостями особистості правоохоронця є здатність швидкої адаптації до стрімких змін,

генерування раціональних ідей, приймання логічних рішень та діяння у специфічних умовах; окремим важливим фактором є інтелектуально-особистісний потенціал, соціальний вплив і влада (керуючий склад, накази, устав, норми тощо) є надважливим показником впливу на поліцейського на етапі професійної підготовки, що можуть впливати на розвиток конформізму або повного підпорядкування авторитету; соціальне пізнання може залежати від ступеня підпорядкованості, визначеної на підставі самооцінки розвитку відповідної особистісної риси, оскільки підпорядкування особи групі чи авторитету здатне змінити сприйняття ситуації.

3. Найважливішим орієнтиром при аналізі дій представника правоохоронної діяльності, має бути врахування ідеї багаторівневості при ситуації невизначеності (включаючи класифікацію ситуацій і принципи ситуаціонізму), ступінь підпорядкування і службової дисциплінованості, небезпека і ризик, а також професійна компетентність (досвідченість в тому числі) в системі ОВС.

4. Професійна діяльність поліцейського передбачає прогнозування наслідків прийняття рішення у складних динамічних системах. У будь-якій із названих систем у відповідь на свій вибір людина отримує інформацію (або вказівку), яка має враховуватися нею на наступному етапі її рішень або дій. При цьому особистість має зберігати цілі діяльності з урахуванням ситуативних чинників, що надає діяльності динамічних умов. Суб'єкт змушений у таких умовах прогнозувати не тільки відповідну реакцію інших людей або свою наступну дію, але й зберігати цілісний контроль за ситуацією.

5. Відповідно до принципу ситуаціонізму, соціальний контекст чи ситуаційні чинники надають поведінці особистості не менш сильний вплив, ніж її особистісні особливості, найчастіше навіть перемагають їх. В цьому контексті потрібно виділяти ситуацію як систему подій і враховувати тип ситуації: 1) штатні ситуації, які характеризуються відомими особистості нормами та не виходять за підконтрольне їй співвідношення обставин та умов, вирішення таких ситуацій, як правило, однозначні; 2) проблемні ситуації, що передбачають таке співвідношення обставин та умов, за яких діяльність особистості характеризується наявністю протиріч і, як правило, не зводиться до простого та однозначного рішення; 3) соціально-напружені ситуації, що характеризуються зіткненням особистісних та міжгрупових інтересів; 4) екстремальні ситуації, яким притаманні екстраординарні умови, що іходять за межі звичного досвіду індивіда.

6. Існує цілий ряд чинників, що впливають на прийняття рішень в умовах невизначеності. До них належать: особистісні оцінки, середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження, психологічні обмеження, негативні наслідки, ступінь важливості та терміновості, взаємозалежність рішень та інші. Представлена класифікація базується на положеннях теорії систем, оскільки всі чинники взаємозалежні, взаємопов'язані та взаємообумовлені.

Важливим чинником при прийнятті рішень є інституціональні обмеження та підпорядкування наказам керівництва. Колективні форми роботи включають такі механізми

соціального впливу, як конформізм, дисциплінованість і підпорядкування авторитету, однією з форм управління у системі ОВС є керівництво, засноване «на законі» (традиційне керівництво). Почуття обов'язку і підпорядкування керівництву є ведучими евристичними сучасного представника ОВС, службова дисципліна осіб рядового та керівного складу ОВС полягає у неухильному дотриманні працівниками встановлених нормативно-правовими актами, Присягою, наказами Міністра внутрішніх справ, прямого керівництва (командирів) порядку та правил виконання покладених на них обов'язків та здійснення наданих їм повноважень.

7. Серед ризикових для службово-трудої діяльності працівників ОВС умов, факторів, процесів, об'єктів, предметів особливе місце займає професійний ризик. Ризик, як фізичний, так і психічний, є сьогодні об'єктивною складовою професійної діяльності працівників правоохоронних органів, і спеціальна робота щодо забезпечення їх особистої безпеки, тобто цілеспрямованому зменшенню такого ризику до реально можливої межі. Діяльність працівників ОВС у більшості випадків пов'язана з небезпекою та стресовими ситуаціями. Своєрідність впливу небезпеки та ризику полягає в їх постійній потенційній присутності. В одних випадках це може передбачатись, а в інших виникає раптово. Ризик не виступає самостійним (когнітивним чи особистісним) фактором, а входить до когнітивних репрезентацій суб'єктивної невизначеності, у побудові образу ситуації, як завдання з ризиком, у функціонально утворювані (для ситуацій прийняття рішень) зв'язки особистісних змінних, серед яких потрібно виділяти вимірювані та глибинні (інтегративні) утворення.

8. Компетентного офіцера поліції відрізняє здатність проявляти психологічну стійкість і приймати грамотні рішення в складних умовах, своєчасно використовувати прийоми психологічної саморегуляції емоційного стану, обирати саме ті прийоми спілкування, які сприятимуть встановленню психологічного контакту з громадянами та товаришами по службі, попереджувати та позитивно розв'язувати конфлікти у процесі вирішення оперативно-службових завдань. Судити про наявність компетентності можна за наслідками професійної діяльності. Успішність професійного становлення, навчання і оволодіння складними елементами професійної діяльності визначають професійні здібності. Професіоналізм у системі МВС - це, насамперед, здатність працівника органів внутрішніх справ, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними оперативно-службових завдань у межах нормативновизначених повноважень.

9. Щоб здійснювати раціонально-логічний вибір, усвідомлювати спрямованість своїх дій та їх наслідків, особливо в контексті специфічної діяльності, яку здійснює суб'єкт діяльності, особистісно регулювати свою мотиваційно-особистісну сферу, що залучена до психологічного регулювання вибору, у становленні її цілей та смислів, потрібно враховувати характеристики, що є найбільш значимими у представників системи ОВС: стратегічна раціональність і пильність у

системі професійно важливих якостей; професійна готовність до дії та інноваційної діяльності, формування особистісного ресурсу в умовах постійних соціальних та професійних змін; явище конформізму як умова підпорядкування системі та пов'язаним із соціально-когнітивними стратегіями, як характеристика зміцнення системи і дотримання вимог правоохоронної структури, що забезпечується згуртованістю колективу та конструктивним підпорядкуванням; лідерство як психологічний ресурс особистості правоохоронця в умовах сучасних викликів; лабільність та гнучке реагування, як важливий фактор успішності професійної діяльності та спеціальні здібності як індивідуально-психологічні характеристики представника правоохоронної діяльності; непідкупність, чесність та справедливість: в контексті низки особистих вимог, які висуваються до професійної діяльності та професіоналізму та правосвідомості персоналу ОВС; фактор «ригідність», як ознака емоційної стійкості.

3. • Вправа «Альтернативи рішень»

Тривалість: 30 хв.

Мета: навчитися визначати альтернативи прийнятих рішень, діагностувати їх виникнення.

Хід роботи: Тренер утворює «кути» в аудиторії (їх може бути більше 4х). У кожному з кутів тренер розміщує аркуш паперу із написаним на ньому «вибором».

Альтернативи стосуються теми «Прийняття рішень у поліцейських»

■ Головні якості/здатності для успішного прийняття рішень у правоохоронця це: готовність до дії; раціональність; здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля; здатність до керівництва; дисциплінованість; витримка; рішучість тощо.

Завдання кожного учасника - підійти до обраної ним позиції та розповісти присутнім там, чому його привабила ця альтернатива. Додаткове завдання - запам'ятати, хто опинився з ним в одній групі. Гра повторюється ще три рази, щоразу ведучий пише на аркушах нові альтернативні варіанти. Після чотирьох раундів група збирається в колі, і тренер запитує учасників про те, ким вони найчастіше опинялися в одному кутку, з ким жодного разу не зустрічалися протягом вправи; що нового дізналися про колег по групі; чи здивували їх якісь аргументи з почутих. Для ускладнення завдання та внесення елемента інтриги можна запропонувати учасникам проміжний етап. Тренер оголошує чотири альтернативи, але учасники на півхвилини-хвилину залишаються нерухомими, намагаючись передбачити, хто опиниться з ними в одній підгрупі або як загалом розподіляться учасники по підгрупах. Кількість правильних передбачень підраховується наприкінці обговорення; найінтуїтивніший учасник отримує приз. Приз - у формі маси корисної діагностичної інформації - отримує і наглядний тренер.

• Підбиття підсумків тренінгового дня 10 хв.

II. АНАЛІТИЧНИЙ БЛОК

Мета:

- підвищення рівня сформованості навичок роботи з упередженнями та когнітивними викривленнями;
- визначення стилів мислення та формування цілей при прийнятті рішень у поліцейських.

ЗАНЯТТЯ 3**1. Вправа-розминка «Стереотипи»****Тривалість:** 10 хв.

Мета: навчитися працювати з упередженнями, з'ясувати, яким чином стереотипи впливають на прийняття рішень.

Хід роботи: Тренер просить учасників уявити, що вони здійснюють подорож до Києва на потязі. У купе з ними їхатиме ще троє осіб. Далі він просить учасників визначитися, з ким із перелічених пасажирів вони б хотіли їхати в одному купе і чому саме? Присутність якої особистості була б для них небажаною і чому? (навести аргументи). Список пасажирів для вибору: демобілізований з лав армії солдат; чоловік зі значною сумою грошей; турист із Зімбабве; хлопець з вадами зору; циганка з дитиною; молодий чоловік, злегка напідпитку; біженець; дівчина з інтернату; ВІЛ-інфікована людина; футбольний фанат; чоловік, який повертається із заробітків.

Після виконання вправи тренер запитує учасників, чи було завдання важке і чому, заслуховує вибір учасників, їхні аргументи, критерії, якими керувалися учасники стосовно обрання тих чи інших осіб. Тренер навпроти списку осіб на ватмані відмічає плюсами тих, кого обрали учасники, мінусами тих, із ким би вони не хотіли подорожувати разом. Таким чином, навпроти кожної людини може опинитися певна кількість як плюсів, так і мінусів.

Запитання для обговорення:

- Проти кого з перелічених осіб найбільше плюсів? Чому?
- Проти кого з перелічених осіб найбільше мінусів? Чому?
- Чи є особи у списку, з якими б хотіли їхати всі? Чому?
- Чи є особи в списку, з якими б ніхто не хотів їхати? Чому?

Після того, як завдання виконане, тренер повідомляє учасникам деякі факти з життя названих людей, які б мали змінити ставлення до них, виходячи із попереднього уявлення. Наприклад, дівчиною-сиротою у їхньому купе була не хто інша, як відома співачка; чоловік зі значною сумою грошей - злочинець, який пограбував банк; хлопець із вадами зору - всесвітньо відомий музикант, володар кількох світових музичних премій; молодий чоловік, злегка напідпитку, - хлопець, який вперше спробував алкоголь на дні народження свого друга, сп'янів від декількох келихів спиртного тощо.

Після цього тренер запитує в учасників, чи змінили б вони тепер свій вибір, знаючи ці факти, чому?

Таким чином, тренер підводить учасників до висновку про те, що люди часто схильні дивитися на світ через так звані окуляри-стереотипи. Адже значно простіше та зручніше скласти сталі уявлення про людей, їхню поведінку, реакції, події у житті тощо на всі випадки життя та інтерпретувати їх. Часто ці уявлення закладаються під впливом досвіду інших, свого досвіду. Але, наприклад, не завжди людина без житла має неприємний запах, вживає алкоголь. Людина-інвалід не завжди є безпомічною, а її неодмінним атрибутом - інвалідний візок. Іноді люди, які мають інвалідність, продовжують активно працювати, є реалізованими та успішними. Робота за кордоном не завжди є високооплачуваною, а людина, яка працює легально, – соціально захищеною тощо. Але коли чуєш ці слова, на думку спадають, як правило, саме подібні асоціації, які є свідченням наявних стереотипних суджень.

Результат: Ця вправа є важливою складовою тренінгу, адже вона показує і тренеру і учасникам особливості мислення і можливості оцінювати обстановку.

2. • Інформаційне повідомлення «Когнітивні викривлення та професійні упередження» (у формі презентації)

Тривалість: 10 хв.

Мета: донести інформацію щодо, когнітивних викривлень, що можуть створювати професійні упередження які заважають у діяльності представників правоохоронних структур.

3. Вправа «Пограбування магазину»

Тривалість: 20 хв.

Мета: навчитися працювати з упередженнями та зрозуміти яким чином вони формуються та як цього запобігати.

Хід роботи: Учасники отримують завдання ознайомитися з сюжетом, прочитавши історію уважно один раз. Після цього вони повинні розглянути твердження, пов'язані з сюжетом, та визначити, які твердження є правдою (П), які - неправдою (Н), або обрати «?», що означає невизначеність.

Насправді майже усі твердження можна піддати сумніву. Вправа спрямована на виявлення упереджень. Частіше за все упередження формуються шляхом своєрідної драбини за такою формулою: доступні дані → вибіркове сприйняття → умовивід → висновки → дії.

Мета вправи – надати інформацію про те, як уникати упереджень, знаючи, з яких компонентів вони формуються.

Питання для обговорення: Чому формуються упередження? Як їх запобігти формуванню упереджень?

Сюжет:

Після того, як підприємець виключив світло в магазині, з'явилася людина і почала вимагати гроші. Власник магазину відкрив касу, її вміст було вилучено, і невідомий швидко залишив магазин. Про цей факт терміново був повідомлений офіцер поліції.

Твердження:

	Людина з'явилася після того, як підприємець виключив світло у своєму магазині.			
	Грабіжник був чоловіком.			
	Як тільки людина з'явилась у магазині, вона не вимагала гроші.			
	Власник вигріб вміст каси і швидко пішов.			
	Хтось відкрив касу.			
	Після того, як незнайома людина почала вимагати гроші і вилучила вміст каси, вона швидко залишила магазин.			
	Незважаючи на те, що в касі були гроші, у сюжеті не вказано їхню кількість.			
	Грабіжник вимагав гроші у власника магазину..			
	У сюжеті викладено послідовність подій, у якій участь беруть тільки три людини: власник магазину, людина, яка вимагала гроші, і офіцер поліції.			
0	Сюжет описує три наступні події: хтось вимагав гроші, касу було відкрито, людина швидко залишила магазин.			

Інформація для тренера:

Драбина формування упереджень ↓

- Дії ↓
- Висновки ↓
- Умовивід ↓
- Вибіркове сприйняття ↓
- Доступні дані.

4. • Вправа «Передача інформації»

Тривалість: 15 хв.

Мета: розвинути здатність активного сприймання інформації та комунікативної міжособистісної взаємодії, а також побачити яким чином може проявлятися викривлення інформації.

Хід роботи: тренер дає завдання: «Зараз всі ви залишите кімнату, залишиться тільки одна людина. Їй я зачитаю текст. Після цього я запрошу в кімнату другого учасника, і перший перекаже

йому текст, який тільки що прослухав. Потім я запрошу в кімнату третього учасника. Другий розповість йому те, що розповіли йому. Потім я покличу наступного, і так до тих пір, поки всі учасники не опиняться в кімнаті. Прохання до всіх уважно слухати кожного учасника».

ЗАНЯТТЯ 4

1. • Вправа «Портрети злочинців»

Тривалість: 30 хв.

Мета: провести роботу з диспозиційними установками які особистість не усвідомлює і нав'язуваннями інформації, що викривлюють дійсність.

Хід роботи: учасникам пропонується розглянути «портрети злочинців» (укорочені фото завдяки комп'ютерній графіці) і вказуються на певні характеристики: цей справедливий, чесний, організований; і «портрети звичайних громадян» (на всі подовжені і витягнуті фото) і вказуються характеристики: цей не справедливий, не чесний, не організований. Про те, де злочинці, а де звичайні громадяни (не засуджені) знає тільки тренер. Портрети показуються по одному всій групі (всього 10 портретів, щоб не навантажувати сприйняття), після цього тренер задає питання: «Кого з цих особистостей ви б обрали як напарника при виконанні професійних завдань і чому?» при цьому всі портрети перемішати і розкласти на поверхні столу чи повісити на дошку.

Результат: основний висновок із цієї вправи: проаналізувати, чи вдалося тренеру нав'язати диспозиційну неусвідомлену установку щодо особистісних характеристик учасникам і прояснити як можуть працювати когнітивні викривлення на основі різних інформативних упереджень.

2. Вправа «Відстоювання позицій»

Тривалість: 20 хв.

Мета: відпрацювати навички переконання і вміння знайти аргументи на користь своєї позиції.

Хід роботи: Групі пропонується уявити, що у кожного з присутніх є можливість поговорити з цікавою людиною. Це може бути знаменитість сьогодення, або історична фігура минулого, або звичайна людина, яка справила на вас враження в якийсь момент життя. Кожен повинен вирішити для себе, з ким він хотів би зустрітися, і чому. Потрібно записати ім'я свого героя на аркуші паперу і поділитися на пари, потім треба вирішити з ким із героїв ви будете зустрічатися. Потім пари об'єднуються в четвірки і проробляють те ж саме, потім об'єднується вся група і вибирає одного героя.

Питання для обговорення:

1. Чому залишився саме цей герой?
2. Чи легко було поступатися і чому ви поступалися?

3. Які почуття ви відчували, коли з вами не погоджувалися?
4. Що ви відчували, коли з вами погоджувалися?
5. Чи часто Ви в житті стикаєтеся з ситуацією вибору?

• Підведення підсумків тренінгового дня 10 хв.

ЗАНЯТТЯ 5

1. Вправа-розминка «Стихії»

Тривалість: 15 хв.

Ця вправа розминка має на меті підготувати учасників до нового активного тренінгового дня.

Хід роботи: Тренер кидає м'ячик будь-якому учаснику та дає одну з чотирьох команд: земля, повітря, вода чи вогонь. За команди «земля» учасник, якому кинутий м'яч, має назвати будь-яку тварину; при команді "повітря" - птицю; при команді "вода" - рибу; при команді «вогонь» - треба встигнути тричі лягнути в долоні. Далі м'яч кидається наступному учаснику. Повторювати слова, які вже було названо, не можна. Учасник, який помилився чи забарився, вибуває з гри. У результаті залишаються найуважніші та кмітливіші.

2. Інформаційне повідомлення «Стилі мислення та формуванні цілей при прийнятті рішень у поліцейських. Феномени прийняття індивідуальних та колективних рішень»

Тривалість: 15 хв. (у формі презентації)

Мета: донести інформацію щодо важливості критичного мислення при формуванні цілей у системі прийняття рішень у представників Національної поліції.

3. Тест «Визначення стилю мислення»

Тривалість: 30 хв.

Мета: визначити стиль мислення, манеру ставити питання та приймати рішення кожного з учасників.

Хід роботи: тренер надає всім учасникам роздрукований опитувальник "Стилі мислення" за Р. Бремсоном, А. Харрісоном, який призначений для визначення способу мислення, а також манеру ставити питання та приймати рішення. Методика складається з 18 питань і час на проходження тесту дається до 15 хв. Тренер повідомляє учасникам: «Цей опитувальник призначений для того, щоб допомогти Вам визначити спосіб мислення, якому Ви надасте перевагу, а також манеру ставити запитання і приймати рішення. Серед запропонованих Вам на вибір відповідей немає правильних чи неправильних. Максимум корисної інформації Ви одержите в тому випадку, якщо будете якомога точніше повідомляти про особливості Вашого реального

мислення, а не про те, як, на Вашу думку, варто було б мислити. Кожен пункт даного опитувальника складається з твердження, з якого випливає п'ять можливих його закінчень. Ваше завдання - проранжувати кожне закінчення речення, тобто на бланку опитувальника в квадратах праворуч від кожного закінчення проставити номер а: 5, 4, 3, 2 чи 1, що вказують на міру Вашої спрямованості на ту чи іншу відповідь: від 5 (найбільше підходить) до 1 (менше всього підходить). Кожен номер (бал) повинен бути використаний тільки один раз у групі з п'яти закінчень. Навіть якщо два (чи більше) варіанти закінчення речень здаються однаково притаманними Вам, все-таки намагайтеся їх упорядкувати. Кожне з п'яти закінчень у групі повинне одержати свій номер: 5, 4, 3, 2, 1».

Потім тренер за допомогою ключа до опитувальника визначає стиль мислення і прийняття рішень кожного з учасників і повідомляє їм результати з інтерпретацією кожного зі стилів та пояснює їх важливість в процесі прийняття рішень.

Інформація для тренера↓

Основні мисленнєві стратегії:

Синтезатор → 1. Відкрита конфронтація; 2. Приголомшуючі запитання і відповіді; 3. Позиція «стороннього спостерігача»; 4. Інкубація суперечностей; 5. Фантазування в стилі «що якщо»; 6. Негативний аналіз.

Ідеаліст → 1. Інтерес до цілого; 2. «Далекий приціл»; 3. Визначення цілей і критеріїв; 4. Рецептивне слухання; 5. Пошук засобів для досягнення згоди; 6. Апологія гуманності.

Прагматик→ 1. Інкрименталізм (частковий підхід); 2. Експериментування й інновації; 3. Пошук швидкої віддачі; 4. Тактичне мислення; 5. Маркетинговий підхід; 6. Планування можливостей.

Аналітик→ 1. Систематичний аналіз варіантів; 2. Запит додаткових даних; 3. Консервативне фокусування; 4. Картування (схематизація) ситуації; 5. Конструктивна увага до деталей; 6. Аналіз через синтез.

Реаліст→ 1. «Що? Де? Коли і як? Навіщо і чому?»; 2. інвентаризація ресурсів; 3. Прагнення до практичних результатів; 4. Спрощення; 5. Спирання на думку фахівців; 6. Гостра корекція.

4. *Загальна характеристика стилів мислення*

Синтезатор→ Характерні риси: 1. Інтегративний підхід; 2. Шукає подібність у зовні несхожих, несумісних речах; 3. Прагне до конфлікту і синтезу; 4. Проявляє інтерес до змін; 5. Усе теоретизує; 6. Байдушний до даних без інтерпретації. Переваги: 1. У будь-якій справі сконцентрований на принципових припущеннях і положеннях; 2. Звертає увагу інших на концептуальні, теоретичні аспекти справи; 3. Винахідливий у запобіганні «угодовської» політики, необґрунтованих вчинків; 4. Краще інших діє в ситуаціях напруженої дискусії, суперечки; 5. Забезпечує в групі дискусію і творчість. Недоліки: може→ 1. Виявляти байдужість до досягнення

згоди; 2. Грішити зайвим прагненням до зіткнень і конфліктів; 3. Занадто наполегливо домагатися змін і новизни («змін заради змін»); 4. Надмірно захоплюватися теоретизуванням; 5. Здаватися іншим необов'язковим, безвідповідальним.

Ідеаліст→ Характерні риси: 1. Асимілятивний чи холістичний підхід; 2. Має широкий діапазон думок; 3. Прагне до ідеальних рішень; 4. Проявляє інтерес до загальнолюдських цінностей; 5. Рецептний; 6. Однаково цінує практичні дані і теорію. Переваги: 1. Сконцентрований на процесі, взаєминах; 2. Звертає увагу інших на людські цінності, мотиви і прагнення; 3. Майстерний у чіткому формулюванні цілей; 4. Краще інших орієнтується у неспланованих ситуаціях, які не піддаються раціональному прогнозу і торкаються життєвих цінностей і почуттів; 5. Забезпечує широкий спектр поглядів, цілей і норм. Недоліки: може→ 1. Проігнорувати, забракувати «важкі», неприємні дані; 2. Затягувати рішення при великому виборі варіантів; 3. Виявляти зайву наполегливість у прагненні до бездоганних рішень; 4. Змінити думку щодо важливих деталей; 5. Здаватися надмірно сентиментальним.

Прагматик→Характерні риси: 1. Еклектичний підхід; 2. «Підходить усе, що працює», «що-небудь, та спрацює»; 3. Шукає найкоротший шлях до одержання віддачі, прибутку;

4. Проявляє інтерес до інновацій; 5. Адаптивний; 6. Цінує будь-які практичні дані або теорію, якщо вони дозволяють швидше досягти мети. Переваги: 1. Сконцентрований на віддачі, прибутку від вкладень; 2. Звертає увагу інших на питання тактики і стратегії; 3. Майстерний у відшукуванні шляхів і способів впливу; 4. Краще інших орієнтується у складних обставинах, що розвиваються під впливом випадкових ситуацій; 5. Забезпечує експериментування та інновації. Недоліки: може→ 1. Виявляти байдужність до довгострокових аспектів справи; 2. Занадто поспішно домагається віддачі від вкладень; 3. Перестаратися в погоні за вигодою; 4. Надзвичайно покладається на те, «що продається» (має попит); 5. Здається іншим таким, що надто легко йде на компроміс.

Аналітик→Характерні риси: 1. Формально-логічний, дедуктивний підхід; 2. Шукає «найкращий спосіб»; 3. Прагне до моделей і формул; 4. Виявляє інтерес до «наукових» рішень; 5. Прискіпливий; 6. Надає перевагу теорії і методології перед практичними або конкретними даними. Переваги: 1. Сконцентрований на плануванні і теоретичних методах; 2. Звертає увагу інших на практичні дані і конкретні деталі; 3. Майстерний у плануванні і побудові моделей; 4. Краще інших орієнтується у структурованих, що піддаються прораховуванню, ситуаціях; 5. Забезпечує стабільність і структуру. Недоліки: може→ 1. Виявляти байдужість до людських цінностей і внутрішнього світу особистості; 2. Грішити дуже докладним плануванням і аналізом; 3. Надто завзято домагатися передбачуваності ситуацій; 4. Виявляти негнучкість і зайву обережність; 5. Здаватися схильним до поляризованого, «чорно-білого» мислення.

Реаліст → Характерні риси: 1. Емпіричний, індуктивний підхід; 2. Покладається на факти і думки експертів; 3. Прагне до рішень, що задовольняють поточні, невідкладні потреби; 4. Цікавиться виключно конкретними результатами; 5. Коригувальний; 6. Віддає перевагу фактам перед теорією. Переваги: 1. Сконцентрований на фактах і результатах; 2. Звертає увагу інших на реальний стан справ і ресурсів; 3. Майстерний у спрощенні ситуацій, урізуванні засобів і «відшиванні» прохачів; 4. Краще інших діє в добре визначених ситуаціях з чіткою метою; 5. Забезпечує спонукання, загал і енергетичний заряд, імпульс. Недоліки: може → 1. Проігнорувати розбіжності в думках; 2. Грішити прагненням до спрощених рішень; 3. Виявляти зайвий тиск для досягнення згоди і негайної відповіді; 4. Переоцінити отримані «факти» і виявитися в них у полоні; 5. Здаватися іншим орієнтованим тільки на результат.

5. *Стіли мислення в поведінці (ознаки для експрес-діагностики)*

6. Синтезатор

Зовні виглядає зухвалим, скептичним, наче забавляється; може здаватися неуважним (ніби щось обмірковує), але насторожується, коли з кимось чи з чимось не згодний.

Схильний говорити: «А що, коли...?», «З іншого боку...», «Зовсім необов'язково повинно бути так». Часто використовує ввідні словосполучення, означальні прикметники і конструкції. Тон: саркастичний; зондувальний; скептичний; можуть звучати ноти незгоди, суперечки і виклику. Схильний виражати і пропонувати іншим альтернативні, опозиційні думки, концепції, теорії; запрошує до міркування, зауважує і вказує на суперечності, недоречності. Одержує задоволення від теоретичних, філософських, інтелектуальних дискусій. Не любить розмов, що здаються спрощеними, поверхово ввічливими, фактоцентричними, нудними, приземленими, «світськими». У напруженому стані жартує. Соціальні стереотипи: «Порушник спокою», «Баламут», «Завзятий сперечальник».

7. Ідеаліст

Зовні виглядає уважним, розуміючим; підбадьорлива, підтримуюча посмішка, часті кивки головою на знак згоди; гарний вербальний зворотний зв'язок з партнером. Схильний говорити: «Як Вам здається?..», «Мені здається, що...», «Чи не думаєте Ви, що?..», використовувати непрямі запитання, допоміжні засоби для досягнення згоди.

Тон: допитливий; підбадьорюючий; налаштований на бесіду; може здаватися невпевненим, розчарованим, скривдженим або ж обуреним. Виражає і пропонує іншим співчуття, турботу про благо людей, розуміння з приводу людських цінностей, цілей і завдань діяльності. Одержує задоволення від обговорення людей і їхніх проблем на рівні емоцій. Не любить розмов, що здаються занадто фактоцентричними, обмеженими рамками наявних даних, «дегуманізованими»; відкритих конфліктів, якщо тільки вони не торкаються питань моральності чи турботи про людей.

У напруженому стані виглядає скривдженим. Соціальні стереотипи: «Вихований», «Мила людина», «Жалісливий».

8. Прагматик

Ззовні виглядає відкритим, товариським; часто багато жартує, легко встановлює контакт з іншими; швидко погоджується. Схильний говорити: «Мені це підходить», «Я купую це» (американський варіант), «Зараз ми зробимо це так, а там подивимося...». У мовленні використовує приклади прецедентів, ілюстрації, стереотипні фрази, що виражають суспільну думку. Тон: захоплений; погоджувальний; може здаватися нещирим, лицемірним. Часто виражає і пропонує іншим нескладні ідеї; короткі власні приклади для пояснення думки. Одержує задоволення від похваленого обміну думками, «моз-кової атаки» з приводу тактичних питань. Не любить розмов, що здаються сухими, нудними, занадто серйозними, позбавленими гумору, чи аналітичних, зациклених на зайвих дрібницях. У напруженому стані виглядає нудьгуючим, людиною, якій усе набридло. Соціальні стереотипи: «Політик», «Політикан», «Шустрий».

9. Аналітик

Ззовні виглядає холодним, замкнутим, здається, що з ним важко встановити контакт і взаєморозуміння; через недолік зворотного зв'язку з партнером може справляти враження людини, яка не слухає. Схильний говорити: «Існує положення (закон), відповідно до якого...», «Якщо подивитися на це з погляду логіки...», «Якщо підійти до цього науково...», використовувати довгі, дискурсивні, пра-вильно побудовані речення. Тон: сухий, дисциплінований; може здаватися твердим, упер-тим, таким, що дотримується заздалегідь заготовлених чи обговорених позицій. Схильний виражати і пропонувати іншим загальні правила; конкретні, підтверджуючі дані; докладний, повний опис справ і подій. Одержує задоволення від спланованого, раціонального аналізу і вивчення суттєвих питань. Не любить розмов, що здаються ірраціональними, позбавленими логіки, безцільними, чи занадто споглядальними, «нетрадиційними», вільними від умовностей; «недоречні» жарти і гумор. У напруженому стані замикається, уникає людей. Соціальні стереотипи: «Робот», «Зануда», «Придира».

10. Реаліст

Зовні виглядає прямим, правдивим, переконливим; часто згоду чи незгоду виражає невербальними засобами (мімікою, поглядом, жестом, позою). Схильний говорити: «Для мене очевидно...», «Усім відомо, що...», «Давайте дотримуватися фактів», використовувати ясні, стислі, чіткі формулювання. Тон: прямий, відвертий, упевнений, позитивний; може здаватися догматичним і зарозумілим, владним, що не допускає заперечень. Часто виражає і пропонує іншим думки, фактичні характеристики, короткі уїдливі анекдоти, саркастичні зауваження. Одержує задоволення від короткого, прямого і відвертого, фактологічного обговорення поточних

невідкладних справ. Не любить розмов, що здаються занадто теоретичними, сенти-ментальними, суб'єктивними, марними, «просторікуватими». У напруженому стані збуджується. Соціальні стереотипи: «Лідер», «Твердолобий», «Хват».

5. Вправа «Заплутана справа»

Тривалість: 15 хв.

Мета вправи: згуртувати групу, та визначити способи вирішення завдань та хід мислення кожного з учасників.

Хід роботи: учасники утворюють тісне коло і простягають руки вперед. За командою тренера кожен повинен взяти за руки двох гравців, при цьому бажано не братися за руки з тими, хто стоїть поряд. Далі тренер пропонує учасникам «розплутатися», тобто, не рознімаючи рук, вишикуватися в один або кілька кіл. Зазвичай тренер бере участь у цій вправі нарівні з усіма, але активного впливу процес розплутування не надає. Часто в учасників виникають сумніви в тому, що це завдання можна вирішити. Насправді розплутатися можна завжди. У результаті гри може бути декілька кіл, можливо, деякі учасники стоятимуть обличчям у коло, деякі спиною. Але в будь-якому випадку рішення буде знайдено. Після виконання вправи можна запитати учасників про те, що їм допомагало впоратися із завданням, що можна було б зробити, щоб вирішити її швидше. При обговоренні важливо наголосити, що запорука успішного виконання цього завдання – доброзичливе ставлення один до одного, постійна орієнтація в ситуації та генерування оригінальних ідей.

ЗАНЯТТЯ 6

1. Вправа-розминка «Принцеса, самурай і дракон»

Тривалість: 10 хв.

Мета: добре розігріти групу, підняти її згуртованість, та покращити настрій учасників.

Хід роботи: перед початком гри тренер ділить усіх учасників на дві команди та пояснює, що у грі братимуть участь три персонажі: принцеса, дракон та самурай. Щоб зобразити дівчинку, всі учасники команди повинні сором'язливо переступати з ноги на ногу, вдаючи, що вони тримаються за краї сукні, і видавати звуки «Ля-ля-ля». Щоб зобразити дракона, потрібно підняти руки вгору, розчепірити в сторони пальці і вимовити загрозливий звук "Р-р-р-р". Для зображення самурая потрібно стати в бойову стійку: праву ногу виставити вперед, праву руку тримати над головою так, ніби в ній шабля. Ще при цьому потрібно вимовляти характерний звук "А-а-а-а-а".

Гра проходить в такий спосіб: кожній команді дається 30 секунд: вони повинні всі разом вибрати одного персонажа, якого вони зобразять. Далі по сигналу провідного команди повинні одночасно виконати дії, що відповідають їхньому герою. Якщо команди обрали одного й того самого персонажа, то в цьому раунді нічия. Якщо різних, то переможне очко присуджується

виходячи з правила: дракон з'їдає дівчинку (тобто очко отримує команда, що зображує дракона); самурай вбиває дракона (виграє команда, що зобразила самурая); дівчинка спокушає самурая (відповідно виграє команда, обрала дівчинку). Зазвичай гра продовжується до трьох переможних очок. Після гри можна обговорити, чи була у команд якась стратегія, на підставі чого вони приходили до вибору того чи іншого персонажа, чи легко було домовитись у команді.

2. Вправа «Асоціації»

Тривалість: 20 хв.

Мета: навчитися асоціативному мисленню, одержати зворотний зв'язок, побачити себе очима інших.

Хід роботи: один учасник виходить за двері або повертається спиною до всієї групи. Інші учасники загадують одного з них; робити це потрібно так, щоб учасник що водить, заздалегідь не зрозумів, кого вибрали. Далі перший учасник повертається у аудиторію (повертається обличчям до групи), та його завдання - визначити загаданого учасника. Щоб це зробити, він просить кожного учасника дати свою асоціацію на ту людину, яку вони обрали. Тренер задає напрямок асоціацій, запитуючи: «Якщо ця особистість стихія, то яка?», «Якщо тварина, то яка?» тощо. Кожен член групи, включаючи загаданого учасника пропонує свій варіант відповіді. Коли провідний учасник здогадується, про кого все кажуть, він поступається місцем наступному добровольцю, який хоче перевірити свою кмітливість і спостережливість і гра починається знову. На закінчення вправи потрібно обговорити з учасниками, чи легко їм було впоратися з завданням. Учасників, на яких давалися асоціації, можна запитати, що вони відчували у процесі гри; чи були асоціації, які викликали у них неприйняття чи які хочеться уточнити, прояснити, тощо. У провідних гравців бажано дізнатися, що їм допомагало здогадуватися, кого мають на увазі інші, чи відчували вони різницю в інтонаціях, поведінці учасників, коли вони давали асоціації на самого себе і коли говорили про інших.

3. Вправа «Формування цілей SMART»

Тривалість: 30 хв.

Мета: навчитися визначати головні чинники при постановки цілей, оцінювати власні можливості при прийнятті рішень.

Хід роботи: тренер дає завдання 1) Сформулювати основну ціль (наприклад: ефективно приймати рішення у професійній діяльності поліцейського і в правоохоронній системі загалом). 2) Навколо цієї цілі написати якомога більше факторів як позитивних так і негативних, що можуть впливати на досягнення цілі. 3) Оцінити фактори, як керовані нами, некеровані (не можемо вплинути), діалогові (ті на які можна вплинути опосередковано). 4) Оцінити ступінь впливу кожного фактору: сильний, середній, слабкий. 5) Оцінити глобальність впливу: увесь сегмент,

частина сегменту, тільки на особистість (чи організацію). б) Оцінити динаміку, радикальність, часовий період. Загалом: або змінюється ціль, або ресурси тощо.

Задача тренера: організувати зворотний зв'язок від учасників в кінці вправи і оцінити ефективність роботи команди.

4. Вправа «Цілі поліцейського»

Тривалість: 40 хв.

Мета: визначити основні цілі, якими керується поліцейський у професійній діяльності.

Хід роботи: в цій вправі акцент робиться на тому, як учасники сприймають особистість-поліцейського, при цьому видаючи своє суб'єктивне бачення - яке має бути професійне спрямування поліцейського, так і малюють свій особистий автопортрет і основні цілі, якими керуються у професійній взаємодії у системі «людина-людина». Учасники протягом 10-15 хвилин повинні намалювати сукупність основних цілей поліцейського у професійній діяльності, причому зробити це в будь-якій техніці та за допомогою будь-яких виразних засобів (якщо не вміють малювати - описують). Важливо дотримуватись однієї умови: працювати потрібно самостійно і не показувати свої малюнки іншим учасникам. Коли автопортрети готові, тренер збирає їх та дає нову інструкцію. Тепер учасникам потрібно уявити, що всі вони відомі експерти і їм потрібно встановити авторство цих робіт. Ведучий роздає автопортрети, намагаючись, щоб вони не потрапили до своїх авторів. Протягом кількох хвилин учасники розглядають малюнки та пишуть ними ім'я гаданого автора. Далі кожен презентує автопортрет, який йому дістався, і пояснює свій вибір передбачуваного автора. Справжній автор ніяк не підтверджує і не спростовує правильність припущень експерта. Тільки коли всі роботи розглянуті, ведучий пропонує учасникам показати, де чия робота. Ця вправа може бути дуже цікавою, якщо учасники орієнтуватимуться на свої емоції, переживання, особистісні особливості. Можна ускладнити завдання: учасник, розглянувши портрет цілей і зробивши припущення щодо авторства, не повідомляє про свою здогадку групі, а описує для неї те, що він побачив на цьому портреті (опис має стосуватися не так формальних елементів малюнку, скільки відчуттів та висновків експерта з приводу особистості автора). Група озвучує свої здогади, і після того, як усі висловилися, їй демонструється портрет; можливо, хтось після розгляду малюнка змінить свою думку. **Завдання тренера** згуртувати загальне бачення групи, щодо цілей представника правоохоронної діяльності.

5. • Вправа «Задай тренеру запитання»

Тривалість: 10 хв.

Мета: відповідати на питання учасників, прояснити ситуацію, щодо орієнтованості учасників у ході тренінгу щодо основних понять ціле покладання і чи все зрозуміло.

6. • Підведення підсумків тренінгового дня 10 хв.

III. РЕГУЛЯТИВНО-ЦІННІСНИЙ БЛОК

Мета:

- формування регулятивно-ціннісної компетентності;
- вдосконалення навичок прийняття ефективних рішень, орієнтуючись на етичні цінності поліцейського;
- розвиток навичок швидкого та ефективного вступу в контакт з різними особами;

ЗАНЯТТЯ 7 і 8

1. Вправа «Що нового?»

Тривалість: 10 хв.

Мета: допомогти налаштуватися на роботу, згадати, що відбувалося у групі минулого тренінгового дня, а також навчити учасників бути більш уважними один до одного.

Хід роботи: учасники сидять на стільцях у колі. Тренер просить усіх упродовж трьох хвилин уважно

подивитися один на одного, звертаючи увагу на те, як виглядає сьогодні та чи інша особистість, у якому вона настрої, як поводить. За три хвилини учасники повинні, кидаючи м'яч комусь із учасників, сказати, що нового в порівнянні з минулим днем вони побачили у цій людині. Тренер стежить за тим, щоб м'яч побував у кожного учасника.

Після виконання вправи можна розпитати учасників, наскільки те що вони чули, відповідало їх власним відчуттям, переживанням тощо. Як варіант можна просити учасників, перекидаючи м'яч, повторювати якусь фразу, яку напередодні вимовляв учасник.

2. Вправа – розминка «Особистісні якості поліцейського» 20 хв.

Мета: визначити особистісні якості учасників, та проаналізувати які з цих характеристик найбільш важливі у системі правоохоронної діяльності.

Хід роботи: учасникам групи пропонується представитись, та доповнити цю інформацію перерахуванням трьох (двох, чотирьох) своїх якостей, які допомагають їм досягати успіху у сфері правоохоронної діяльності, особливо в процесі прийняття рішень при професійному виконанні завдань або підготовки. Також - назвати як якості, що забезпечують особисту ефективність при прийнятті рішень, так і якостей, що знижують її (у рівній пропорції або щодо 2:1).

Тренер підводить підсумки, шляхом визначення найбільш повторюваних якостей і тих, що мають найвагомніше місце у професійній діяльності представників Національної поліції, тим самим настроює групу у подальшому на основну тему тренінгового дня.

3. Інформаційне повідомлення «Основні цінності й принципи професійної етики поліцейського» 15 хв. (у формі презентації)

Мета: визначити сутність основних цінностей і принципів професійної етики та їхньої ролі у професійній діяльності поліцейського у системі прийняття рішень.

4. Вправа «Симпозіум професійних цінностей» 1 і 2 частини 60 хв.

Мета: навчитися приймати рішення в дискурсі професійної етики і цінностей системи.

Хід роботи: Перший етап роботи відбувається індивідуально. Кожному учаснику видаються бланки (3 види) з чинниками що стосуються основних принципів професійної етики поліцейського: 1) верховенство права як цінність, що включає в себе - справедливість, дотримання прав і свобод людини, законність, рівність; 2) гуманізм як цінність, що включає в себе - толерантність, неупередженість, свобода совісті, гендерна рівність; 3) професіоналізм як цінність, що включає в себе - служіння суспільству, відкритість і прозорість, політична нейтральність, безперервність, взаємодія з населенням на засадах партнерства.

Кожен з учасників має вибрати тільки один з бланків (!), на роботу на цьому етапі групі відводиться 5-7 хвилин і за цей час учасникам потрібно визначитись, що це буде за бланк.

На другому етапі роботи тренер дає таку інструкцію: «Зараз ваше завдання за результатами анкетування – об'єднатися в команду з однодумцями», формується три групи за основними принципами професійної етики поліцейського. На виконання завдання цього етапу доцільно відводити від 5 до 10 хвилин, залежно від активності групи.

Коли команди сформувалися, їм пропонується наступне завдання: «Уявіть собі, що ви повинні виступити на міжнародному симпозіумі, присвяченому проблемі «Прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських у залежності від етичних цінностей». Ваше завдання - сформулювати основні тези свого виступу, опираючись на ті етичні цінності, що ви обрали, відобразивши їх, крім того, у вигляді девізу та емблеми вашої делегації». Ця робота може зайняти у групи близько 10-15 хвилин.

Після того, як групи оголосили про стан своєї готовності до виступу, робиться перерва на каву.

• Перерва на каву 20 хв.

Після перерви організується презентація виступів. На це завдання виділяється до 20 хвилин.

Після завершення презентацій тренер підводить підсумки щодо всіх виступів, узагальнюючи їх і позначаючи відповідні теми тренінгу. Вправа підвищує мотивацію учасників тренінгу до навчання та групової роботи, допомагає їм зосередитися на темі, що вивчається, дозволяє встановити контакт і дійсно знайти однодумців, що підвищує комфортність їхнього перебування в тренінговому просторі.

Тренеру ця робота надає великий діагностичний матеріал, який стосується як перспектив групової динаміки (активність групи в цілому, претенденти на лідерство, ступінь готовності до групової роботи тощо), так і особливостей мотивації та установок окремих учасників. Тренер може опираючись на чинники в бланках формулювати додаткові питання у ході тренінгу та надалі апелювати до відповідей учасників у ході міні-лекцій та обговорень, а також брати їх до уваги при розподілі ролей у ігрових завданнях.

5. • Рольова гра «Бункер» 30 хв.

Психологічний сенс гри. Відпрацювання вміння відстоювати свої інтереси, вдаючись до різних способів впливу, а також навичок групової взаємодії. Крім того, гра спонукає учасників задуматися над своїми ціннісними орієнтаціями.

Хід роботи: учасникам дається інструкція: «На Землі вибухнула ядерна війна. Однак вам пощастило, і в момент бомбардування ви опинилися в спеціальному бомбосховищі - герметичному бункері. Вибух стався зовсім недалеко від вас, зверху все зруйновано, в живих там нікого не залишилося, і рівень радіації, такий, що людина гине протягом декількох хвилин. Однак ваш бункер вцілів, і в ньому є запаси повітря, їжі, води і палива, достатні для того, щоб прожити цілий рік. Є надія, що за цей час рівень радіації на поверхні зменшиться настільки, що можна буде залишити бункер і почати жити, як і раніше. Однак що відбувається в інших частинах Землі, ви не знаєте. Цілком можливо, що загинуло все людство, а значить, саме вам, вийшовши через рік з бункера, належить заснувати нову цивілізацію».

Після цього учасникам дають перелік ролей тих, хто опинився в бункері, і пропонують розподілити їх (краще, якщо учасники зроблять це самостійно, проте якщо протягом 2-3 хвилин це не вдасться, доведеться вдатися до жеребкування).

Можливий перелік ролей.

1. Дівчинка-підліток, 14 років, восьмикласниця. Добре вчиться, спортивна, красива. Але володіє нестійкою нервовою системою, і історія з атомним бомбардуванням привела її в такий шок, що вона тільки плаче і нічого толком не може сказати. Закохана у хлопця-підлітка 16 років, який також опинився в бункері.

2. Хлопець-підліток, 16 років, десятикласник. У школі мав репутацію двієчника і бовдура, проте фізично здоровий, сильний і спритний, займався легкою атлетикою. Закоханий в дівчинку 14 років, яка теж опинилася в бункері.

3. Дівчина, 19 років, студентка театрального інституту. Чарівна та приваблива, але крім гри на сцені робити нічого не вміє. Чекає дитину, перебуває на п'ятому місяці вагітності.

4. Дівчина, 21 рік, студентка випускного курсу медичного інституту. Однак вчилася вона так собі, і не зовсім зрозуміло, чи готова вона до того, щоб самостійно лікувати людей. Захоплюється шиттям.

5. Чоловік, 22 роки, студент інституту фізичної культури. Абсолютно здоровий, фізично дуже міцний. Має досвід служби в МНС. Однак схильний до конфліктного поводження, з МНС був звільнений за бійку на робочому місці.

6. Жінка, 24 роки, психолог. Займалася дослідженнями, готувалася захистити дисертацію. Має досвід роботи шкільним учителем. Вільно володіє англійською мовою.

7. Чоловік, 30 років, бойовий офіцер. Служив в стратегічних ракетних військах, знає, як вести себе, щоб вижити після атомного бомбардування. Зловживає спиртним.

8. Жінка, 34 роки, вчителька історії. Непогано знає історію і культуру людства, вміє виховувати і навчати дітей. Однак своїх дітей у неї немає, і вона навряд чи зможе їх мати через стан здоров'я.

9. Чоловік, 51 рік, професор, фізик-ядерник. Крім своєї спеціальності компетентний і у інших галузях, пов'язаних з технікою (електроніка, будівництво, системи зв'язку). Останнім часом часто скаржився на сильні болі в області серця.

6. Вправа «Список за/проти» 20 хв.

Мета: навчитися виділяти особистісні цінності як психологічні опори у професійній взаємодії та діяльності.

Хід роботи: Тренер дає завдання виписати особистісні найважливіші цінності: припустимо, серед них - час із сім'єю, високий дохід та можливість саморозвитку. Надайте кожній цінності значення, залежно від суб'єктивної значущості цінності. Потім визначте, наскільки кожен із варіантів вибору враховує ваші цінності. За шкалою від 1 до 100 опишіть, наскільки у кожному з них є місце для часу із сім'єю, доходу та саморозвитку. Кожну оцінку помножте на значення цінності. Сценарій із найвищим рахунком перемагає.

7. Підведення підсумків тренінгового дня 10 хв.

IV ПРОГНОСТИЧНИЙ БЛОК

Мета:

- формування чи підвищення вже набутого рівня розуміння та прогнозування перспектив в системі прийняття рішень;
- підвищення здатності прийняття ефективних рішень у складних ситуаціях,

ЗАНЯТТЯ 9

1. Вправа «Дізнайся по рукоштованню» 15 хв.

Мета: розізнати учасників перед початком тренінгового дня та налагодити контакт.

Хід роботи: Вправу виконують у групах по 5—6 осіб. Спочатку учасники повинні потиснути один одному руки; необхідно, щоб кожен привітався із кожним. При цьому потрібно якомога точніше запам'ятати свої відчуття від рукостискання, запам'ятати руку партнера. Далі вибирається один доброволець. Він постає перед своєю групою і заплющує очі. Учасники з черги підходять до нього та обмінюються з ним рукостисканням. Завдання провідного учасника - вгадати, хто перед ним перебуває, з ким він щойно привітався. Виконується вправа у повній тиші, щоб гравці могли орієнтуватися лише на тактильні відчуття і не відволікалися на навколишні звуки.

2. Інформаційне повідомлення «Прогнозування перспектив в системі прийняття рішень» 15 хв. (у формі презентації)

Мета інформаційного повідомлення: визначити сутність прогнозування перспектив в системі прийняття рішень.

3. Вправа «Квадрат Декарта» 30 хв.

Мета: навчитися прогнозувати підсумки рішень.

Хід роботи: Тренер задає завдання кожному із учасників згадати проблемну ситуацію в професійній діяльності, і намалювати квадрат з варіантами виходу з цих ситуацій застосувавши метод Декарта.

Квадрат Декарта - це найпростіший спосіб для прогнозування рішень. Сенс його в тому, що при розгляді проблемної ситуації необхідно поставити 4 питання і проаналізувати відповіді.

1. Що буде, якщо це трапиться? (Що мені від цього буде, які плюси).
2. Що буде, якщо цього не трапиться? (Все буде, як і колись, які плюси від неотримання).
3. Чого не відбудеться, якщо це трапиться? (Негативні сторони від отримання того, що ми хочемо).
4. Чого не відбудеться, якщо цього не трапиться? (Негативні сторони від неотримання того, що ми хочемо).

Варто на це питання звернути особливу увагу. Коли ви його задаєте, мозок може захотіти проігнорувати його, адже в пропозицію є подвійне заперечення. Ще відповіді можуть бути ідентичні з тими, які ви отримали в першому питанні. Потрібно не допустити цього.

4. Вправа «Щоденник рішень» 30 хв.

Мета: навчитися визначати суть проблемних ситуацій і прогнозувати можливі вирішення проблем.

Хід роботи: Тренер дає завдання записати ситуацію чи контекст, суть проблеми; вступні, які визначають ситуацію що ускладнює ухвалення рішення; альтернативи, які розглядалися, та

чому від них відмовилися; до яких наслідків може призвести рішення; на який результат розраховується і наскільки він вірогідний, на це дається 10 хв.

Основне завдання тренера розглянути альтернативи прийняття рішень і їх наслідки по ситуаціям з усіма учасниками.

ЗАНЯТТЯ 10

1. Вправа «Premortem» 30 хв.

Мета: навчитися визначати причину неуспіху (провалу) прийнятого рішення.

Хід роботи: Тренер дає завдання учасникам: «Уявити, що за кілька місяців план, який ви обрали, щоб виконати завдання – провалився (завдання у кожного своє, з власного професійного досвіду). Це все, що вам відомо за умовами завдання. Ціль – пояснити, що, на вашу думку, могло стати причиною неуспіху». На виконання завдання дається 15 хвилин, наступний відведений час для вправи тренер розбирає з учасниками підсумки завдання.

2. Вправа «Протокол перспектив» 40 хв.

Мета: навчитися вираховувати перспективи і очікування прийнятих рішень.

Хід роботи: Вправа проводиться у два етапи. На першому етапі кожен із учасників отримує картку з бланком. Цей бланк виглядає так:

Я буду дуже задоволений, якщо в результаті прийнятого мною рішення щодо ситуації з... (у кожного учасника своя персональна ситуація з професійної діяльності) буде:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Мені буде корисно отримати від ситуації, що потребує вирішення (...) наступні професійні навички:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Учасникам пропонується заповнити бланк, але не витратити на обмірковування надто

багато часу - є сенс писати у відповідях те, що першим спало на думку. На другому етапі кожен із учасників зачитує для групи написане ним. Тренер організує обговорення з використанням двох основних питань: «Як ви вважаєте, наскільки це реально?»; "Чи є в групі хтось, хто хотів би того ж?".

Ще одне завдання тренера – допомогти учасникам переформулювати їхні відповіді, якщо вони мають негативний відтінок.

- Підведення підсумків тренінгового дня 10 хв.

V СТРАТЕГІЧНИЙ БЛОК

Мета:

- формування стратегій прийняття рішень при виконанні складних завдань та в умовах невизначеності.
- формування навичок застосування прийомів психологічного впливу під час виконання професійних обов'язків

ЗАНЯТТЯ 11 і 12

1. Вправа-розминка «Охоронці» 20 хв.

Мета: налагодити контакт з групою і налаштуватись на новий тренінговий день.

Хід роботи: Ця весела рухлива розминка допомагає зняти напругу та втому, набути навичок невербальної комунікації. До того ж, під час виконання завдання учасникам потрібно бути дуже уважними, і це допомагає їм налаштуватися на робочий лад.

Група розраховується на перший-другий і утворює пари. Одна людина має залишитися без пари, тому якщо у групі парна кількість осіб, то тренер також бере участь у вправі. У коло ставляться стільці, кількість яких дорівнює числу перших гравців. Перші гравці сідають на стільці. За спинками їхніх стільців стають другі гравці. Так як число гравців непарне, один стілець залишається вільним. Гравці, які стоять за стільцями, це охоронці. Вони мають утримати на своїх стільцях тих, хто сидить на них. А гравці, що сидять, навпаки, хочуть вислизнути з-під чуйного контролю охоронців та зайняти вільний стілець. Але зробити це вони можуть тільки якщо охоронець не здогадається про їхні наміри і якщо їм вдасться встановити невербальний контакт з охоронцем вільного стільця. Якщо охоронці зауважують, що їх підопічні збираються втекти, вони швидко кладуть руки їм на плечі, примушуючи їх таким чином залишитися на своєму місці. Постійно тримати руки над плечима своїх партнерів не можна. За деякий час учасники змінюються ролями. На закінчення гри можна обговорити, що допомагало невербально домовлятися один з одним, чи були випадки, коли гравці були неправильно зрозумілі, тощо.

2. Вправа «Розвідник» 20 хв.

Мета: підвищити рівень включеності до роботи та концентрації уваги, повторити та

закріпити знання, що були отримані у попередніх тренінгових днях.

Хід роботи: Для успішного виконання завдання учасникам потрібно буде дуже уважними та зосередженими, швидко реагувати на зміну правил гри. Учасники сидять на стільцях у колі. Тренер повідомляє, що зараз усі будуть задавати один одному питання, дотримуючись кількох правил, які під час гри можуть змінюватися. Правила, пропоновані на самому початку гри, такі:

- один учасник звертається до іншого учасника на ім'я та ставить йому будь-яке запитання;
- відповідає на це питання не той, до кого він був звернений, а людина, яка сидить ліворуч від нього;
- далі відповідь ставить своє запитання наступному учаснику, його сусід ліворуч відповідає за нього і таке інше.

Якщо хтось забариться або почне відповідати не в свою чергу, він вибуває з гри. Тренер спонукає учасників підтримувати високий темп гри. Коли гравці легко справляються із завданням, тренер запроваджує нове правило, згідно з яким відповідати повинен учасник, який сидить, наприклад, через одну людину за годинниковою стрілкою. Інструкцію можна міняти кілька разів, що змушує учасників постійно бути уважними та швидко перебудовуватися з одного варіанту на інший. Всі питання стосуються попередніх тем тренінгових днів, які вже були розглянуті учасниками, таким чином ми занурюємо учасників у проблемне поле тренінгу та отримуємо додаткову інформацію про їх інтереси та установки.

3. Інформаційне повідомлення «Стратегії прийняття рішень» 15 хв. (в формі презентації)

Мета інформаційного повідомлення: визначити основні стратегії в системі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських.

4. Вправа «Китайські стратегеми» 30 хв.

Мета: навчитися стратегічно мислити у ході виконання складних завдань.

Хід роботи: Тренер пояснює на початку вправи, що таке «китайські стратегеми» і зосереджує свою увагу, зокрема на стратегемі проти сильнішого, далі формує дві протилежні команди з учасників тренінгу та дає завдання групі «Приховати справжню мету, намір, напрям чи шлях в ситуації, коли особливо складно щось приховати. Те, що необхідно сховати, висувається на перший план, однак супернику одночасно нав'язується неправильна інтерпретація ситуації. Акцент зміщується з важливого на другорядне. Приклад ситуації: при контрабанді увага митниці відволікається на щось потенційно підозріле, тоді як об'єктом незаконного переміщення може бути сам контейнер або транспортний засіб - наприклад, рама дорогої картини іноді становить більшу цінність. Для зниження пильності використовується ефект природності того, що

відбувається, для цього застосовується вже наявний у свідомості опонента або встановлюється новий стереотип, шаблон або рутинна, наприклад, за допомогою звичних, очікуваних, одноманітних і відкритих дій. Іноді шаблон ламається («втеча»), не даючи супернику часу ефективного протидії. Справжня мета виявляється відмінною від передбачуваної». Ситуація підбирається під той тип службової діяльності на якому спрямована професійна діяльність учасників тренінгу. На складання ситуації та стратегії команді дається 10 хвилин, потім учасники іншої команди мають здогадатися в чому суть справи, виграє та команда що, або вміло розплутує завдання, або та команда, що змогла зберегти в таємниці справжнє призначення завдання.

Важливо: Передбачуваність та розміреність, увага до деталей.

Необхідно: Час та терпіння.

Тренер підбиває підсумки.

5. Вправа «Детектив» 1 і 2 частини 1 год. 10 хв.

Мета: вгадати такий спосіб взаємодії, при якому можна отримати відповідь, не складаючи смужки паперу разом, командо утворення.

Хід роботи: Вправа "Детектив" - варіації загадок Ейнштейна. Прекрасний спосіб визначити стратегії прийняття рішень, в ситуації коли альтернативи приховані, кожного з учасників і в команді вцілому.

Тренер об'єднує групу в 2 мікрогрупи, щоб визначити, хто швидше зробить завдання. Навіть якщо учасники не отримали правильної відповіді, гра дає тренеру багато матеріалу про поведінку учасників - чи був лідер у групі? чи розподілялися ролі? хто генерував ідеї? як здійснювався контроль за часом? як підтримувався моральний дух у команді? чи здалася група перед складним завданням, чи навпаки, це її надихнуло на перемогу?

Інструкція: «Зараз я вам роздам по кілька смужок паперу. Це частини одного злочину. Ви повинні розгадати його, використовуючи такі правила: смужки паперу з текстом не можна показувати один одному і складати разом. Злочин розкрито, якщо визначено вбивцю і пояснено, з чого це випливає. Починайте!»

Матеріали: роздруковані смужки паперу з наступним текстом:

→ Після 13.00 поліція не змогла відшукати садівника;

→ У саду був знайдений молоток садівника зі стертими відбитками пальців і кров'ю Хадсона;

→ Поліція заявила, що дзвінок був зроблено зі станції Луїсвіль в 50 км від Пітсберга;

→ За показаннями Місіс Хадсон в 11.15 в будинок заходив садівник;

→ Всі свої колекції Хадсон заповідав Шеперсону;

→ Садівника знайшли у матері на наступний день після вбивства;

- На підвіконні вікна містера Хадсона були виявлені відбитки пальців садівника;
- У саду було знайдено хустку місіс Хадсон;
- Економка лікаря Шеперсона показала, щовіїхавши після дзвінка, лікар забув покласти в сумку інструменти і ліки;
- Лікар Шеперсон повернувся додому о 11.30;
- Вікна в кімнаті Хадсона були закриті зсередини;
- Лікар Шеперсон, який оглянув містера Хадсона в 10.55 заявив, що він абсолютно здоровий;
- Сусіди запевняли, що лікар Шеперсон був закоханий у сестру садівника, яка живе з матір'ю, і часто таємно її відвідував;
- Згідно з заповітом, місіс Хадсон отримала всі гроші;
- Жінка, що зателефонувала місіс Хадсон в 11.55, заявила, що містер Хадсон мертвий;
- За показаннями місіс Хадсон, за день до вбивства Шеперсон запрошував Хадсона на дружню вечірку;
- Лікар Шеперсон довгий час був лікарем Хадсона;
- Економка запевняла, що коли лікар повернувся від Хадсонів, у нього в сумці щось було;
- Сусіди запевняли, що містер Хадсон збирався звільнити садівника;
- Після похорону місіс Хадсон поїхала з міста;
- Замок на двері містера Хадсона замикався автоматично;
- За повідомленням поліції, смерть наступила між 11 і 12 годинами;
- О 12.30 Шеперсон прибіг до Хадсона і виламавши двері, виявив, що Хадсон мертвий;
- Об 11.25 в будинок заходила молочниця і залишила в передпокої молоко;
- Ідучи з будинку, садівник заявив, що містер Хадсон замкнувся в кабінеті, не відповідає на стук і що-то наспівує;
- На шпінгалетах були виявлені відбитки пальців місіс Хадсон;
- Садівник бачив, як в 11.05 доктор Шеперсон вийшов з будинку Хадсона;
- У вільний час Хадсон любив відвідувати Луїсвільський клуб любителів пива;
- Поліція, що прибула в 13.00, заявила, що Хадсон помер від удару по голові тупим предметом;
- Садівник приходив до містера Хадсона, щоб відпроситися з роботи для поїздки в Луїсвіль, де у нього живе мати;
- Містер Хадсон непогано спів в шкільному ансамблі;
- Об 11.25 проходячи повз кімнати містера Хадсона, місіс Хадсон чула як він щось наспівував;
- Молочниця чула голос містера Хадсона і дивний свист і поскрипування;

→ Хадсон і Шеперсон дружили зі школи і обидва колекціонували стародавні рукописи, марки, магнітофонні записи та монети;

→ За показаннями матері, садівник приїхав у Луїсвіль близько 14 годин;

→ О 12.00 місіс Хадсон зателефонувала лікарю Шеперсону тому, що була стурбована телефонним дзвінком.

Розгадка: вбивця - доктор Шеперсон (з дому він пішов з порожнім саквоюжем, повернувся - не з порожнім).

• Вправа «Пісочний годинник», та • Вправа «Лист професійних очікувань 2»

Мета: з'ясувати очікування та сумніви, що виправдались чи не виправдались.

Тренер дістає листи, що були написані учасниками тренінгу у перший день, і отримує від них зворотній зв'язок щодо результатів очікувань. Тренер по черзі зачитує очікування, і якщо вони виправдались, стікер переноситься на другий берег (або в нижню частину пісочного годинника). Якщо не виправдалися – залишаються на місці. Та ж процедура і з сумнівами, проте якщо з'ясовується, що вони були марними, то стікери викидаються.

• Оцінка тренінгу, підбивання підсумків та подарунки 20 хв.

Матеріали: оціночні анкети та ручки для кожного учасника.

Інструкція: Тренер роздає учасникам оціночні форми та запрошує їх самостійно заповнити. У разі виникнення питань, фасилітатор допомагає учасникам зрозуміти питання.

Інформація для тренера: Важливо наголосити на тому, що анкети є анонімними.

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалось) на тренінгу? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття?

Вручення подарунків.

Українськомовний варіант адаптованого опитувальника С. Баднера

№	Твердження	Абсолютно не згоден -1	Не згоден 2	Швидше не згоден 3	Не знаю 4	Швидше згоден 5	Згоден 6	Абсолютно згоден 7
1.	Фахівцю, який не може дати чітку відповідь, скоріш за все, бракує знань							
2.	Я б хотів пожити за кордоном якийсь час							
3.	Будь-які проблеми можливо врешті вирішити.							
4.	Люди, які підпорядкували своє життя чіткому розкладу, напевно, позбавляють себе більшості радощів							
5.	Хороша робота - це така, коли завжди зрозуміло, що і як треба робити							
6.	Цікавіше займатися складною проблемою ніж вирішувати просту.							
7.	У перспективі можна досягти більшого, вирішуючи маленькі, прості проблеми, ніж великі і складні							
8.	Найцікавіші люди - це ті, хто не боїться бути оригінальним і несхожим на інших.							
9.	Звичне завжди прийнятніше, ніж незнайоме							
10.	Люди, які наполягають на відповіді «так», або «ні», просто не знають, наскільки усе, насправді, складно.							
11.	Людина, яка веде розмірене життя без особливих сюрпризів і несподванок, має бути вдячна долі							
12.	Більшість найважливіших рішень приймаються на основі неповної інформації							
13.	Я віддаю перевагу вечіркам зі знайомими людьми, аніж вечіркам, на яких більшість запрошених мені незнайомі							
14.	Учителі і наставники, які нечітко формулюють завдання, дають шанс проявити ініціативу і оригінальність.							
15.	Чим швидше усі прийдуть до єдиних цінностей та ідеалів, тим краще							
16.	Хороший учитель - той, хто стимулює формування в учнів власних поглядів							

Рівні сформованості толерантності до невизначеності

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Загальний показник	16-50	51-75	76-112
Новизна	4-8	9-21	22-28
Складність	9-20	21-36	37-63
Нерозв'язність	3-8	9-16	17-21



АКТ

Про впровадження в практичну діяльність Деснянського управління поліції ГУНП у м. Києві матеріалів дисертаційного дослідження здобувача кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Масян Анни Валеріївни на тему:
«Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки»

Комісія у складі: начальника Деснянського УП ГУНП у м. Києві полковника поліції Олександра Гомона, начальника відділу кадрового забезпечення Деснянського УП ГУНП у м. Києві підполковника поліції Андрія Бея, старшого психолога відділу кадрового забезпечення Деснянського УП ГУНП у м. Києві капітана поліції Катерини Рубан, склала цей акт про впровадження в практичну діяльність Деснянського управління поліції ГУНП у м. Києві результатів проведеного дослідження здобувачем кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Масян Анни Валеріївни на тему: «Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки».

Начальник ВКЗ
 Деснянського УП
 ГУНП у м. Києві
 підполковник поліції

Андрій БЕЙ

Старший психолог ВКЗ
 Деснянського УП
 ГУНП у м. Києві
 капітан поліції

Катерина РУБАН

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор
 Національної академії
 внутрішніх справ
 доктор юридичних наук, професор
 підполковник поліції

**Станіслав ГУСАРЄВ**

19 листопада 2024

АКТ

19 листопада 2024

м. Київ

№ 19/10

Впровадження результатів дисертації
 Масян Анни Валеріївни на тему:
 «Формування здатності до прийняття
 рішень у поліцейських на етапі професійної
 підготовки» в освітній процес НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

- т.в.о. начальника навчально-методичного відділу, лейтенанта поліції Вікторії Бойчук;
- завідувача кафедри юридичної психології, доктора психологічних наук, професора, Олени Кудерміної;
- т.в.о. начальника відділу докторантури та ад'юнктури Андрія Містюка;
- завідувача загальної бібліотеки Людмили Гайдар.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія», наукові праці аспіранта денної форми навчання кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Масян Анни Валеріївни на тему: «Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки».

Проаналізовано основні результати дослідження Масян А. В., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Масян А. В. Теоретичні основи раціонального процесу прийняття рішень представниками правоохоронних органів» (Theoretical Fundamentals of the Rational Decision-Making Process by Representatives of Law Enforcement Authorities). Науковий журнал Юридична психологія, Національної академії внутрішніх справ. Том 1(30)'2022. С. 14–21. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223001.14>

2. Масян А. В. Роль фактора толерантності до невизначеності в системі прийняття рішень у професійній діяльності правоохоронців (Ambiguity tolerance

factor at the decision-making system in the professional activity of law enforcement officers) . Науковий журнал Юридична психологія, Національної академії внутрішніх справ. Том 2(31)'2022. С. 136-143. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223102.136>

3. Масян А. В. Ризик і суб'єктивна раціональність як фактори прийняття рішень у поліцейських в професійній діяльності (Risk and subjective rationality as decision-making factors of police officers in their professional activities) Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. Том 13, № 3, 2023. С. 146-154. doi: 10.56215/naia-chasopis/3.2023.46.

4. Масян А. В. Формування механізмів стресоподолання на різних етапах прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських (The formation of stress-relief mechanisms at various stages of decision-making in the professional activities of police officers). Журнал «Наукові перспективи», громадська наукова організація «Асоціація науковців України». Випуск № 7(37) 2023. С. 636-650. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-636-649](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-636-649)

5. Масян А. В., Романенко О. В. Детермінанти прийняття рішень правоохоронцями (Determinants of decision-making by law enforcement officers) Науковий журнал «INSIGH»The Psychological Dimensions of Society. Випуск № 10, 2023. С. 295–316. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-15>

6. Масян А. В. Критерії професіоналізму прийняття рішень в системі професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції. Журнал «Наукові перспективи», громадська наукова організація «Асоціація науковців України». Випуск № 3(45) 2024. С. 1214-1228. DOI: 10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1214-1228

7. A. Masian. The problem of decision-making in interdisciplinary researches. International Science Group, I International Scientific and Practical Conference «Problems of Modern Science and Practice» (Boston, USA. September 21-24, 2021, p. 369); ISBN-978-1-63972-061-3 DOI - 10.46299/ISG.2021.II.I

8. A. Masian. Psychological models of multilayer level regulation of choice and decision making. International Science Group, IV International Scientific and Practical Conference «Science, Theory and Practice» (Tokyo, Japan. October 12-15, 2021, p. 374). DOI: 10.46299/ISG.2021.II.IV

9. A. Masian. The influence of disinformation on decision-making style in police officers in the process of professional activity. Methodological bases of studying the processes of general mental laws in human interaction with the environment: collective monograph / International Science Group. Boston, USA: Primedia eLaunch, 2022. pp. 48-57. DOI:10.46299/ISG.2022. MONO.PSYCHOL.1 (колективна монографія).

10. A. Masian. Decision making and usefulness of alternatives in non-psychological models and in psychological Prospective theory. International Science Group, XV International Scientific and Practical Conference «Multidisciplinary academic notes. Science research and practice» (Madrid, Spain. April 19-22, 2022. P. 539). DOI: 10.46299/ISG.2022.1.15

11. A. Masian. Rationality and intuition as personal factors in the decision-making process. XXX International Scientific and Practical Conference «The newest problems of science and ways to solve them» (August 02-05 серпня 2022. Helsinki, Finland, P. 214). DOI: 10.46299/ISG.2022.1.30

12. A. Masian. International principles of use of legitimate force by representatives of the internal affairs authorities of Ukraine: psychological and criminal aspects. International Scientific and Practical Conference «Current issues of science and integrated technologies». (January 10-13 2023. Milan, Italy. P. 557). DOI: 10.46299/ISG.2023.1.1

13. Масян А. Тези-доповідь до V міжвідомчого науково-практичного круглого столу, Національна академія внутрішніх справ. «Стрес-сценарії й тактики адаптації до стресорів на етапі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських». Київ, 20 квітня 2023. С. 183-187.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок, що праці Масян А. В., містять науково обґрунтовані теоретичні положення і практичні рекомендації, що дає підстави запровадити їх для використання в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ, зокрема при викладанні навчальних дисциплін «Психологія управління персоналом», «Психологічна служба в організаціях», «Лідерство в організаціях», «Методи психологічного впливу в діяльності організацій», «Професійно-психологічна підготовка», «Психологічні засади комунікативної взаємодії з населенням», «Сучасні технології професійного розвитку» під час підготовки навчально-методичних та дидактичних матеріалів, а також рекомендувати їх до вивчення під час самостійної роботи здобувачів вищої освіти.

Члени комісії:



Вікторія БОЙЧУК



Олена КУДЕРМІНА



Андрій МІСТЮК



Людмила ГАЙДАР

ЗАТВЕРДЖУЮПроректор Національної
академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор
полковник поліції**Сергій ЧЕРНЯВСЬКИЙ**

21. жовтня 2024

АКТ

21. жовтня 2024

м. Київ

№ 2110

Впровадження результатів дисертації
Масян Анни Валеріївни на тему:
«Формування здатності до прийняття
рішень у поліцейських на етапі професійної
підготовки» в наукову діяльність НАВС

Уклала експертна комісія з виявлення, узагальнення та впровадження позитивного досвіду роботи у складі:

– начальника відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника, підполковника поліції Віктора Корольчука;

– завідувача кафедри юридичної психології, доктора психологічних наук, професора, Олени Кудерміної;

– т.в.о. начальника відділу докторантури та ад'юнктури Андрія Містюка;

– завідувача загальної бібліотеки Людмили Гайдар.

Комісія розглянула й узагальнила матеріали дисертації, поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія», наукові праці аспіранта денної форми навчання кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ Масян Анни Валеріївни на тему: «Формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки» та на основі проведеного аналізу зробила висновок, що надана робота містить низку обґрунтованих теоретичних положень і пропозицій, спрямованих на загальнотеоретичне дослідження формування здатності до прийняття рішень у поліцейських на етапі професійної підготовки, що дає підстави запровадити їх для використання в науковій діяльності Національної академії внутрішніх справ.

Проаналізовано основні результати дослідження Масян А. В., зокрема наукові праці, в яких опубліковані теоретичні положення дисертації:

1. Масян А. В. Теоретичні основи раціонального процесу прийняття рішень представниками правоохоронних органів» (Theoretical Fundamentals of the Rational

Decision-Making Process by Representatives of Law Enforcement Authorities). Науковий журнал Юридична психологія, Національної академії внутрішніх справ. Том 1(30)'2022. С. 14–21. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223001.14>

2. Масян А. В. Роль фактора толерантності до невизначеності в системі прийняття рішень у професійній діяльності правоохоронців (Ambiguity tolerance factor at the decision-making system in the professional activity of law enforcement officers) . Науковий журнал Юридична психологія, Національної академії внутрішніх справ. Том 2(31)'2022. С. 136-143. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223102.136>

3. Масян А. В. Ризик і суб'єктивна раціональність як фактори прийняття рішень у поліцейських в професійній діяльності (Risk and subjective rationality as decision-making factors of police officers in their professional activities) Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. Том 13, № 3, 2023. С. 146-154. doi: 10.56215/naia-chasopis/3.2023.46.

4. Масян А. В. Формування механізмів стресоподолання на різних етапах прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських (The formation of stress-relief mechanisms at various stages of decision-making in the professional activities of police officers). Журнал «Наукові перспективи», громадська наукова організація «Асоціація науковців України». Випуск № 7(37) 2023. С. 636-650. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7\(37\)-636-649](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-7(37)-636-649)

5. Масян А. В., Романенко О. В. Детермінанти прийняття рішень правоохоронцями (Determinants of decision-making by law enforcement officers) Науковий журнал «INSIGH»The Psychological Dimensions of Society. Випуск № 10, 2023. С. 295–316. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-15>

6. Масян А. В. Критерії професіоналізму прийняття рішень в системі професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції. Журнал «Наукові перспективи», громадська наукова організація «Асоціація науковців України». Випуск № 3(45) 2024. С. 1214-1228. DOI: 10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1214-1228

7. A. Masian. The problem of decision-making in interdisciplinary researches. International Science Group, I International Scientific and Practical Conference «Problems of Modern Science and Practice» (Boston, USA. September 21-24, 2021, p. 369); ISBN-978-1-63972-061-3 DOI - 10.46299/ISG.2021.II.I

8. A. Masian. Psychological models of multilayer level regulation of choice and decision making. International Science Group, IV International Scientific and Practical Conference «Science, Theory and Practice» (Tokyo, Japan. October 12-15, 2021, p. 374). DOI: 10.46299/ISG.2021.II.IV

9. A. Masian. The influence of disinformation on decision-making style in police officers in the process of professional activity. Methodological bases of studying the processes of general mental laws in human interaction with the environment: collective monograph / International Science Group. Boston, USA: Primedia eLaunch, 2022. pp. 48-57. DOI:10.46299/ISG.2022. MONO.PSYCHOL.1 (колективна монографія).

10. A. Masian. Decision making and usefulness of alternatives in non-psychological models and in psychological Prospective theory. International Science Group, XV International Scientific and Practical Conference «Multidisciplinary

academic notes. Science research and practice» (Madrid, Spain. April 19-22, 2022. P. 539). DOI: 10.46299/ISG.2022.1.15

11. A. Masian. Rationality and intuition as personal factors in the decision-making process. XXX International Scientific and Practical Conference «The newest problems of science and ways to solve them» (August 02-05 серпня 2022. Helsinki, Finland, P. 214). DOI: 10.46299/ISG.2022.1.30

12. A. Masian. International principles of use of legitimate force by representatives of the internal affairs authorities of Ukraine: psychological and criminal aspects. International Scientific and Practical Conference «Current issues of science and integrated technologies». (January 10-13 2023. Milan, Italy. P. 557). DOI: 10.46299/ISG.2023.1.1

13. Масян А. Тези-доповідь до V міжвідомчого науково-практичного круглого столу, Національна академія внутрішніх справ. «Стрес-сценарії й тактики адаптації до стресорів на етапі прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських». Київ, 20 квітня 2023. С. 183-187.

На основі проведеного аналізу комісія зробила висновок про те, що вищезазначені матеріали дисертаційного дослідження Масян А. В. застосовуються під час підготовки монографій, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, узагальнення аналітичних матеріалів, підготовка яких потребує проведення відповідних наукових досліджень або містить наукову складову. Зазначені публікації підтвердили високий науково-теоретичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами підготовки та проведення усіх видів занять, а також були використані у науково-дослідній роботі профільних кафедр, наукових лабораторій та перемінного складу академії.

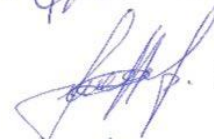
Члени комісії:



Віктор КОРОЛЬЧУК



Олена КУДЕРМІНА



Андрій МІСТЮК



Людмила ГАЙДАР

Анкета «Виміри ефективності прийняття рішень»

Шановний поліцейський!

Просимо прийняти участь у дослідженні. Опитування повністю анонімне, тому сподіваємось на максимальну відвертість. Уважно ознайомитися з питаннями та варіантами відповідей на кожне з них, а потім зазначте ті варіанти, які співпадають з Вашою думкою.

Дякуємо за співпрацю!

Інструкція: уважно прочитайте твердження і надайте відповідь, з позиції «при прийнятті рішень мені притаманно...».

1.Проаналізувати альтернативи та нейтралізувати зовнішні фактори ↓

- Так

- Ні

- Інколи

2.Покладатися на досвід минулого ↓

- Так

- Ні

- Інколи

3.Оцінювати власні рішення пред дією ↓

- Так

- Ні

- Інколи

4.Виокремлювати найкращі та найгірші результати вирішення проблемної ситуації ↓

- Так

- Ні

- Інколи

5.Відкладати рішення на ранок, якщо дозволяє ситуація ↓

- Так

- Ні

- Інколи

6.Приймати рішення під час емоційної напруги ↓

- Так

- Ні

- Інколи

7.Користуватися порадами своєї команди, є потреба погляду зі сторони чи поради ↓

- Так

- Ні

- Інколи

8.Здатність приймати обгрунтовані рішення ↓

- Так

- Ні

- Інколи

9.Бездіяльність, згодом будь-яка проблема вирішується сама собою ↓

- Так

- Ні

- Інколи

Інтерпретація результатів.

Кожне запитання відповідає якості вираженості наступних ознак: аналітичність; досвідченість/експертність; оціночність суджень; здатність до порівняльного аналізу; стратегічність; реактивність рішень; колективність рішень; розсудливість; бездіяльність.

Розрахунок йде наступним чином (враховується по кожній змінній окремо):

Відповіді так:-2 бали, інколи: - 1 бал, ні – 0 балів

Ознака не виражена – 0 балів.

Помірна вираженість – 1 бал.

Сильна вираженість – 2 бали.

Таблиця 6 – Критичні точки розподілу *t*-Стьюдента

Число ступенів вільності, <i>k</i> (<i>df</i>)	Рівень значущості α (двобічна критична область)					
	<i>0,10</i>	<i>0,05</i>	<i>0,02</i>	<i>0,01</i>	<i>0,002</i>	<i>0,001</i>
1	6,31	12,70	31,82	63,70	318,30	637,0
2	2,92	4,30	6,97	9,92	22,33	31,60
3	2,35	3,18	4,54	5,84	10,22	12,90
4	2,13	2,78	3,75	4,60	7,17	8,61
5	2,01	2,57	3,37	4,03	5,89	6,86
6	1,94	2,45	3,14	3,71	5,21	5,96
7	1,89	2,36	3,00	3,50	4,79	5,40
8	1,86	2,31	2,90	3,36	4,50	5,04
9	1,83	2,26	2,82	3,25	4,30	4,78
10	1,81	2,23	2,76	3,17	4,14	4,59
11	1,80	2,20	2,72	3,11	4,03	4,44
12	1,78	2,18	2,68	3,05	3,93	4,32
13	1,77	2,16	2,65	3,01	3,85	4,22
14	1,76	2,14	2,62	2,98	3,79	4,14
15	1,75	2,13	2,60	2,95	3,73	4,07
16	1,75	2,12	2,58	2,92	3,69	4,01
17	1,74	2,11	2,57	2,90	3,65	3,96
18	1,73	2,10	2,55	2,88	3,61	3,92
19	1,73	2,09	2,54	2,86	3,58	3,88
20	1,73	2,09	2,53	2,85	3,55	3,85
21	1,72	2,08	2,52	2,83	3,53	3,82
22	1,72	2,07	2,51	2,82	3,51	3,79
23	1,71	2,07	2,50	2,81	3,49	3,77
24	1,71	2,06	2,49	2,80	3,47	3,74
25	1,71	2,06	2,49	2,79	3,45	3,72
26	1,71	2,06	2,48	2,78	3,44	3,71
27	1,71	2,05	2,47	2,77	3,42	3,69
28	1,70	2,05	2,46	2,76	3,40	3,66
29	1,70	2,05	2,46	2,76	3,40	3,66
30	1,70	2,04	2,46	2,75	3,39	3,65
40	1,68	2,02	2,42	2,70	3,31	3,55
60	1,67	2,00	2,39	2,66	3,23	3,46
120	1,66	1,98	2,36	2,62	3,17	3,37
∞	1,64	1,96	2,33	2,58	3,09	3,29
	<i>0,05</i>	<i>0,025</i>	<i>0,01</i>	<i>0,005</i>	<i>0,001</i>	<i>0,0005</i>
	Рівень значущості α (однобічна критична область)					

Значення розраховані за допомогою програми Excel.

Опитувальник РСК Джуліана Роттера

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Джуліана Роттера діагностує локалізацію контролю над значущими подіями, в інших словах - рівень особистої відповідальності. В основі його лежить розрізнення двох локусів контролю - інтернального і екстернального і, відповідно, двох типів людей - інтерналів і екстерналів.

Інтернальний тип. Людина вважає, що відбуваються з ним події залежать насамперед від його особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками його власної діяльності.

Екстернальний тип. Чоловік переконаний, що його успіхи і невдачі залежать насамперед від зовнішніх обставин - умов навколишнього середовища, дій інших людей, випадковості, везіння чи невезіння і т. д.

Будь-який індивід займає певну позицію на континуумі, що задається цими полярними локусами контролю.

Текст опитувальника

Інструкція: Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, твердження та дайте відповідь «так» чи «ні».

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається тому, що люди не захотіли пристосуватися одне до одного.
3. Хвороба - справа випадку; якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Люди виявляються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини-батьки і добробут впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли керівник повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі, в інституті часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою викладача) більше, ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую плани, то, загалом, вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі і ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися, налагодити сімейне життя все одно не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває гідно оцінений іншими.
16. Люди виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не грають важливої ролі в моєму житті.
18. Я не намагаюся планувати далеко вперед, оскільки багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найбільше залежали від моїх зусиль і рівня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю відповідальність за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я волію таке керівництво, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху в своїх справах.
25. В кінці кінців, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих обставинах.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе майже кожного.
28. На підростаюче покоління впливає так багато обставин, що зусилля батьків по його вихованню часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, це справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.
31. Чоловік, який не зміг добитися успіху у своїй роботі, швидше за все, не проявив достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, що хочу.

33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за ним стежити і правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми не вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу приймати рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших людей чи на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при самому сильному бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато мої успіхи були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість моїх невдач сталося від невміння, незнання чи ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.

Якщо на більшість суджень ви відповідали «так» (більше 22 запитань), то у вашій психіці переважає інтернальність, тобто ви звинувачуєте більшою мірою себе і покладаєтесь більше на себе, ніж на зовнішній вплив і обставини.

Якщо на більшість суджень ви відповідали «ні» (більше 22 запитань), то у вашій психіці переважає екстернальність, тобто вам здається, що ваші успіхи і невдачі більшою мірою залежать не від вас, а від обставин, чи когось іншого.

Якщо ви в основному відповідали «так» на запитання 2,4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 44 і «ні» на питання 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43, то це вказує на вашу загальну інтернальність.

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ФАКТОРІВ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (Q-SORT)

Інструкція. Вам запропоновано низку висловлювань. Якщо висловлювання в основному характеризує Вас, то ставте «+1», якщо воно характеризує Вас тільки наполовину - «0», якщо воно Вам не відповідає - «-1».

Текст опитувальника

1. При підготовці до іспиту, заліку тощо я намагаюся отримати всю інформацію, всі необхідні знання.
2. При вирішенні проблеми я обдумую і оцінюю всі можливі варіанти, навіть якщо якісь з них є нереальними або неприйнятними.
3. Саме дії, а не роздуми допомагають мені досягти бажаних результатів.
4. У ситуаціях, що потребують вирішення, моя захопленість або розчарованість справою не ускладнює мого вибору.
5. Я можу стверджувати або заперечувати тільки те, про що точно обізнаний.
6. Я обережний у своїх планах і діях.
7. Я неохоче ставлю на карту що-небудь, вважаю за краще діяти напевно.
8. Я завжди дбаю про ретельність і точність у своїх планах і діях.
9. Я боязкий.
10. Я приймаю рішення не на авось, а тільки після ґрунтовних роздумів.
11. Я дію відповідно до девізу: «Не знаючи броду, не лізь у воду».
12. Я віддаю перевагу неодноразово обмірковувати рішення, щоб не зробити помилки.
13. Я охоче і сміливо йду на великий ризик.
14. Тільки усвідомивши всю правильність основ своєї дії, я приймаю рішення.
15. Я висловлюю свою думку, навіть якщо більшість людей займають протилежну позицію.
16. На роботу, яка здається мені нецікавою, я наважуюсь навіть тоді, коли мені неясно, чи впораюся я з нею.
17. Я легко заговорюю і з незнайомими людьми, з якими хотів би вступити в розмову.
18. Я охоче замінив би свого начальника, щоб показати, чого я можу домогтися, навіть ризикуючи наробити помилок.
19. Я не приймаю рішення, поки не обдумаю всіх його наслідків.
20. Мене обтяжувала б ситуація самостійного ведення переговорів.
21. Навіть якщо я знаю, що мої шанси невеликі, я все одно спробую щастя.
22. У ситуації невизначеності вибору я все ж схильний укласти угоду.
23. Мені легко приймати самостійні рішення.

24. Я довіряю партнеру тільки у тому випадку, якщо маю про нього досить повну інформацію.

25. До успіху у справах мене приводить швидше велика кількість спроб, ніж скрупульозність розрахунків.

Шкала «Раціональність»: 1, 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 19, 24.

за кожну позитивну відповідь нараховується один бал, підраховується набрана сума балів (максимум балів - 12).

Шкала «Готовність до ризику»: 3, 4, 7, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25 (максимум балів - 13). Підкреслені пункти означають зворотне значення, тобто зі знаком «мінус».

0–4 – низький рівень; 5–8 – середній рівень, 9–12 – високий рівень.

МЕЛЬНБУРНСЬКИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ (МОПР)

(Манн, Барнетт, Редфорд, Форд, адаптація Т.Корнілова)

Опитувальник дозволяє діагностувати чотири властивості, що трактуються як продуктивні (пильність) та непродуктивні копінги (уникнення, прокрастинація і надпильність) у ситуації прийняття рішень.

Інструкція. Будь ласка, вкажіть, як саме Ви приймаєте рішення, - для кожного питання виберіть (підкресліть) відповідь, яка найбільш відповідає Вашому звичайному стилю прийняття рішень.

<i>Коли я приймаю рішення...</i>		Відповідь		
1	Коли я приймаю рішення, у мене виникає відчуття, ніби мені шалено не вистачає часу.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
2	Я надаю перевагу розгляду всіх альтернатив	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
3	Я схильний залишати прийняття рішень іншим людям.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
4	Я намагаюся знайти недоліки у всіх альтернативах.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
5	Я витрачаю багато часу на дрібні справи, перш ніж приступаю до прийняття основного рішення.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
6	Я продумую найкращий спосіб виконання рішення	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
7	Навіть після прийняття рішення я відкладаю на потім його виконання.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
8	При прийнятті	Неправильно	Іноді правильно	Правильно для

	рішень я волю збирати велику кількість інформації.	для мене		мене
9	Я уникаю приймати рішення.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
10	Коли мені потрібно прийняти рішення, я досить довго чекаю перед тим, як почати про нього думати.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
11	Мені не подобається брати на себе відповідальність за прийняття рішень.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
12	Я намагаюся мати чітке уявлення про свої цілі, перед тим як зробити вибір.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене
13	Можливість того, що якась дрібниця піде «не за планом», змушує мене різко змінити рішення.	Неправильно для мене	Іноді правильно	Правильно для мене

«Неправильно для мене» кодується як «1», «Іноді правильно» як «2», «Правильно для мене» як «3» бали. Підраховується сума балів за кожною властивістю.

1. Пильність: $2 + 4 + 6 + 8 + 12 + 16$

2. Уникання: $3 + 9 + 11 + 14 + 17 + 19$

3. Прокрастинація: $5 + 7 + 10 + 18 + 21$

4. Гіперпильність: $1 + 13 + 15 + 20 + 22$

Пильність - властивість, що сприяє продуктивному прийняттю рішень; передбачає уточнення цілей і завдань, розгляд альтернатив, пов'язане з пошуком інформації; дозволяє приймати раціональні рішення. Ініціюючи цю стратегію індивід, в цілому, демонструватиме тенденцію робити більш зважені вибори, робити менше помилок та імпульсивних рішень, приймати рішення більш усвідомлено та зазнавати менше когнітивного шуму. Альтернативи оцінюються як за перевагами, так і за недоліками, а мотиваційний конфлікт усувається за рахунок

того, що перед прийняттям рішення, при ініціюванні стратегії пильності, індивід намагається досягти найбільш чітких уявлень про власні цілі та мотиви.

Прокрастинація - емоційна реакція на планові або необхідні справи, наслідком якої є відкладання справ, завдань, рішень на потім. Прокрастинація або зволікання у прийнятті рішення, не означає повну відмову від вибору, однак впливає на якість цього вибору, адже, замість ретельного аналізу та зваження альтернатив, індивід відтерміновує вибір, позбавляючи себе необхідних ресурсів часу та інформації. Поведінково, це може проявлятися як трата часу на суб'єктивно менш значущу активність, адже таким чином зменшується мотиваційна напруга. Також, навіть після того, як вибір зроблено, зволікання може спостерігатися у втіленні цього вибору конкретною дією.

Гіперпильність - імпульсивне ПР, тобто не включає інтелектуального орієнтування у пошуку виходу з дилеми; в екстремальних формах - «паніка» у виборі між альтернативами. Надпильність або інакше – панічна імпульсивність, є характерною стратегією у випадку, коли під час прийняття рішення, особа перебуває під великим стресом через можливі втрати суб'єктивно цінних ресурсів, часових обмежень або через суб'єктивно низьку оцінку власних можливостей у пошуку рішення.

Уникнення ініціюється у тому випадку, коли напруга у мотиваційному конфлікті прийняття рішення переживається індивідом як надмірна і сама ситуація вибору має значущу негативну цінність для індивіда. Відповідно, уникнення ситуації вибору супроводжується зменшенням напруги. Адаптивність цієї стратегії, в цілому, оцінюється низько, оскільки індивід повністю позбавляє себе можливості вплинути на ситуацію та досягти бажаного вибору – фактично, ситуація вирішується під впливом зовнішніх факторів.