

2. Управління Інтернетом і Рада Європи; Роль засобів масової інформації COUNCIL OF EUROPE [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coe.int/uk/web/compass/media>.

3. Тарасова В.С. Особливості правового регулювання мережі інтернет /В.С Тарасова [Електронний ресурс]. – Режим доступу :file:///C:/Users/%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD/Downloads/Uproz_2014_6_46%20(1).pdf.

Мураненко Катерина Юрївна,
викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: доктор психологічних
наук, доцент, завідувач кафедри
юридичної психології Національної
академії внутрішніх справ *Кудерміна О. І.*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Робота працівників ОВС за шкалою напруженості знаходиться у межах від «напруженої» до «дуже напруженої». Правоохоронна діяльність вимагає виконання завдань за обмежений час, характеризується ризиком та небезпекою, високим рівнем відповідальності. Але напруженість професійної діяльності поліцейського пов'язана не лише із екстремальними умовами праці. 80 % службового часу у правоохоронних органах займає робота з людьми. Негативне ставлення з боку населення, конфліктні умови професійної діяльності викликають у працівників стан підвищеної емоційної напруги. Внаслідок цього зростає ризик виникнення синдрому емоційного вигорання, професійної деформації, що призводить до зниження ефективності професійної діяльності.

В.І. Барко та В.В. Барко звертають увагу на важливість проведення психологічною службою та керівниками психопрофілактичної роботи з персоналом, спрямованої на забезпечення психологічного здоров'я працівників, здатності протидіяти стресам, конфліктам тощо з метою підвищення ефективності функціонування поліції. Проаналізувавши

особливості поліцейського менеджменту в країнах Заходу, автори зазначають, що важливою є профілактика проблем усередині поліцейської організації та у зовнішньому середовищі, забезпечення гуманістичного підходу до працівників, організація командної роботи та лідерства у підрозділах, мотивація до роботи та особистісний розвиток працівників. Так, психологічна служба поліції Німеччини ставить перед собою такі завдання: профілактика суїцидів, допомога службовцям у гострих кризових ситуаціях, психотерапевтичне консультування службовців, коучінг для керівного складу, проведення лекцій, навчальних семінарів та тренінгів для підвищення професійної кваліфікації працівників та їх особистісного зростання. У психологічній службі США значну увагу приділяють підтримці рівня працездатності та позитивного емоційного стану працівників, забезпечення допомоги при розв'язанні проблемних ситуацій, профілактика конфліктів та підтримка соціально-психологічного клімату в організації. Отже, у правоохоронних органах західних країн значну увагу приділяють психологічному супроводу працівників, що спрямований на профілактику негативних станів працівників та підвищення їх професійної компетентності. У роботі переважають інтерактивні психологічні методи, особливо ефективним є метод соціально-психологічного тренінгу. Досвід нашої роботи із поліцейськими показує, що в процесі участі у психологічних тренінгах у правоохоронців спостерігається зниження рівня негативних переживань і підвищується частота прояву позитивних емоцій.

С.П. Гіренко, проаналізувавши первинну психологічну підготовку працівників патрульної поліції, зазначає її недостатність і необхідність оволодіння професійно значущими знаннями, вміннями та навичками протягом усього терміну служби у форматі професійного навчання та підвищення кваліфікації. Адже ефективне функціонування поліції прямо залежить від якості кадрового потенціалу. Саме на цю тезу спираються правоохоронні органи Канади, яка посідає провідне місце серед розвинених країн світу за рівнем підготовки поліцейських кадрів, організацією управління поліцейськими підрозділами та ефективністю їх функціонування. У Канаді кадрова робота розглядається як довгостроковий фактор успішного функціонування поліції. Підготовка до професійної

діяльності включає поєднання теоретичної підготовки та практичної, яка полягає у розв'язанні типових завдань методом рольових ігор. Крім того, професійне навчання триває протягом усієї служби у форматі періодичних курсів підвищення кваліфікації, спеціальної технічної підготовки тощо. При цьому, особлива увага приділяється вихованню почуття відповідальності та формуванню професійно значущих якостей особистості співробітника.

Система професійної підготовки країн ЄС складається з двох блоків: стаціонарне навчання у навчальних центрах і закладах та підготовка за місцем служби у процесі повсякденної професійної діяльності. Основними елементами професійної підготовки поліцейських є початкова підготовка, поточна службова підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації. Таким чином, система професійної підготовки працівників ОВС (за прикладом країн ЄС) має складати спіралеподібний цикл: навчання – застосування отриманих знань на практиці – навчання – практика – тестування – наступний рівень навчання.

Сучасні закордонні емпіричні дослідження також підтверджують важливість наявності вищої освіти для здійснення ефективної правоохоронної діяльності. Вчені зазначають, що оцінки у ВНЗ є прямо пропорційними оцінці роботи співробітника керівництвом і зворотно пропорційні кількості прогулів, ДТП, травм у процесі професійної діяльності. Чим вищим є рівень освіти, тим більш чутливою до змін є система цінностей, що забезпечує більш етичну професійну поведінку. Науковці експериментально підтвердили, що поліцейські з вищою освітою більш відкриті у своїй системі переконань, менш догматичні, менш зорієнтовані на застосування покарань, менш авторитарні, більш схильні до прийняття та розуміння етичних проблем.

Отже, для підтримання ефективності діяльності правоохоронних органів важливою є не лише психологічна підготовка до професійної діяльності, а й система професійного навчання та психологічного супроводу протягом усього професійного життя. Дослідження організації професійної діяльності західних країн підтверджують, що можливість професійно та особистісно розвиватися не лише покращує якість роботи, а й підвищує мотивацію працівників до професійної діяльності та знижують ризик виникнення психологічних розладів.