



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



**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВИТИ
МВС УКРАЇНИ**

**Матеріали
III міжвідомчого науково-практичного
круглого столу
(Київ, 29 квітня 2021 року)**



**Київ
2021**

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
МВС УКРАЇНИ

Матеріали
III міжвідомчого науково-практичного
круглого столу
(Київ, 29 квітня 2021 року)

Київ
2021

УДК 159.9:351.74(477)
А437

Редакційна колегія:

Черней В. В., ректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Гусарев С. Д., перший проректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Чернявський С. С., проректор Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Андросюк В. Г., провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, професор;

Галустьян О. А., старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук;

Корольчук В. В., провідний науковий співробітник відділу організації наукової діяльності та захисту прав інтелектуальної власності Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ від 12 березня 2021 року (протокол № 6)

Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за їхню якість, а також відсутність у них відомостей, що становлять державну таємницю та службову інформацію, несуть автори

Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України [Текст] : матеріали III міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.) / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та ін.]. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. – 240 с.

УДК 159.9:351.74(477)

© Національна академія внутрішніх справ, 2021

ЗМІСТ
ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

Черней В. В. 10

НАУКОВІ ДОПОВІДІ

Азаренков О. Г.

ВИЗНАЧЕННЯ ЛІДЕРІВ У КОЛЕКТИВАХ
КУРСАНТІВ ЗВО МВС УКРАЇНИ
ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ТАБІРНИХ ЗБОРІВ 12

Александров Ю. В.

СПЕЦИФІКА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
КЕРІВНОГО ТА РЯДОВОГО СКЛАДУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 14

Барко В. І., Барко В. В., Остапович В. П.

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАРЯДІВ ОХОРОНИ
ОБ'ЄКТІВ І ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ 17

Бойко-Бузиль Ю. Ю.

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО
СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНОЇ ЛАНКИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 21

Борисюк О. М.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ
ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В СИСТЕМІ МВС 25

Бурлаченко О. С.

ПЕРВИННА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА:
ПРИЙОМИ АКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТІСНИХ
РЕСУРСІВ КУРСАНТІВ ЯК МЕХАНІЗМ
РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ 29

Власенко С. Б.

ПРОФІЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНОЇ
ПОВЕДІНКИ В ПРОФЕСІЙНІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 32

Волошина О. В.

ІНТЕРВІЗІЯ ТА СУПЕРВІЗІЯ ЯК ФОРМИ МЕТОДИЧНОГО
СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ
СИСТЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВО
ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ 36

Галустьян О. А. ПРОФЕСІЙНЕ СПІЛКУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО З ОСОБАМИ РІЗНИХ ПСИХОТИПІВ	39
Ганаба С. О. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ – УЧАСНИКАМ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ: ОКРЕСЛЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ	45
Давидова О. В. ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У СУЧАСНИХ ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	47
Дідух М. М. ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	51
Жидецький Ю. Ц., Пряхіна Н. О. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ ДО ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД	55
Жук Н. А. ЗАСТОСУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	57
Захаренко Л. М. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ	61
Злагода О. В., Пічкурєнко С. І. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ НЕВЕРБАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПІД ЧАС КОНФІДЕНЦІЙНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА	65
Карпенко В. В., Карпенко Н. А. КРИЗОВА КОМУНІКАЦІЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ТА ПІДГОТОВКА ДО НЕЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	68
Казміренко Л. І. ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ ПРАЦІВНИКАМИ ПОЛІЦІЇ	72
Кіричевська Е. В. ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ВІЙСЬКОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ	75
Кісіль З. Р., Лигун Н. В. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД	79

Козира П. В. ТЕОРІЯ ТА РЕАЛЬНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ОФЦЕРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	84
Куценко Д. В. РОЛЬ ЕМПАТІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІГРАФОЛОГА	87
Литвин А. В. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ ЗВО ДСНС УКРАЇНИ	91
Малоголова О. О. ПИТАННЯ НАРКОТИЧНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ В НЕПОВНОЛІТНІХ І ЇЇ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ	95
Медведєв В. С., Горбенко Д. А. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	98
Мотлях О. І. ПСИХОДІАГНОСТИКА ТА ЇЇ ЗНАЧУЩІСТЬ У ПРОВЕДЕННІ ДОСЛІДЖЕНЬ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПОЛІГРАФА.....	103
Мохорєва О. М. ЗАДРІСНІСТЬ У ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУКОВИХ СТУДІЯХ	106
Новікова К. М. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ В ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	110
Охріменко І. М., Лигун Н. В. ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ	112
Пампура І. І. ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛАХ	118
Петришин І. М. РОЛЬ КЕРІВНИКА У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПІДРОЗДІЛАХ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС УКРАЇНИ.....	121

Платонов В. М., Оніщенко Н. В. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ В ДСНС.....	125
Пономаренко Я. С. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ: ЗАКОРДОННИЙ ВИМІР ПРОБЛЕМИ.....	129
Процик Л. С. КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КУРСАНТІВ (СТУДЕНТІВ) ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ	132
Г'янківська Л. В. ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО СТАНУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НА ЙОГО ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ.....	136
Рівчаченко О. А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ В МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....	142
Романенко О. В. НАПРЯМИ ПРОСВІТНИЦЬКОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ	145
Соболта Ю. О. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОСОМАТИЧНИХ РОЗЛАДІВ У ОСОБОВОГО СКЛАДУ, ЩО МАЄ ПРАВО НА ОБСЛУГОВУВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я МВС УКРАЇНИ.....	147
Стеценко С. П. ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ ЗА ДОПОМОГОЮ НОВІТНІХ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	149
Супрун Д. М. ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ	154

Тищенко О. І. ЗАЛУЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ДО ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ЗАСОБАМИ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ЗДОРОВ'Я».....	158
Урясьєва О. В. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОНЛАЙН-РЕСУРСІВ В РОБОТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ОДЕСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ	161
Чайка П. Т. ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ БАЗ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І КУРСАНТІВ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ	162
Шинкаренко І. О. ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА БОЙОВОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ	166
Юрченко-Шеховцова Т. І. РОЛЬ БАТЬКІВ У ВИНИКНЕННІ СТРАХІВ У ПІДЛІТКІВ ..	169
Юшкевич О. Г. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ – МАЙБУТНІХ СЛІДЧИХ	173
НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ	
Аганова С. В. САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС	177
Веровець С. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ.....	179
Вітик Ю. І. ОСВІТА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ: ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ	183

Висоцька Н. С. ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	186
Ганаба В. В. РЕФЛЕКСІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ	189
Дяченко А. М. ВПЛИВ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ОПАНУВАННЯ ТРУДНОЩІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ ЖИТТІ	191
Євтушенко В. І. ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧОГО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	193
Заболоцький П. В. ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	195
Іщенко А. О. ВПЛИВ ЗМІСТУ Й УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ..	200
Лисенко Т. В. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	203
Луценко Л. Л. ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ СТАНУ ТРИВОЖНОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ..	205
Повх М. М. ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ ЯК ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ ФАКТОРІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ..	209
Соловійова А. В. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В ОСІБ РІЗНОЇ СТАТІ	212
Строганова Е. О. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО	216

Татаровська Я. В. ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ.....	219
Хома Д. О. ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	222
Безрідна Н. О. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	226
Махтура К. С. СИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРЕВЕНТИВНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗАХОДІВ.....	230
Березенко В.В. ВПЛИВ ПОЛІТИКО-ПРАВОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ НА ЕЛЕКТОРАЛЬНУ ПОВЕДІНКУ ГРОМАДЯН.....	233
Яремчук Р.А., АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФУ В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	237

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

Черней Володимир Васильович,
ректор Національної академії
внутрішніх справ, доктор юридичних
наук, професор

Шановні учасники круглого столу!

Уже традиційно, третій рік поспіль, у Національній академії внутрішніх справ проводиться міжвідомчий науково-практичний круглий стіл «Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України».

Два роки тому було підписано наказ МВС України від 06.02.2019 № 88 «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».

Згідно з цим наказом першочерговим завданням закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання МВС України, які здійснюють підготовку поліцейських, є проведення заходів із психологічного супроводження освітнього процесу з метою набуття курсантами (слухачами) необхідних професійно-психологічних якостей.

Вагомими є функції психологічного забезпечення (психологічне вивчення; психопрофілактична робота; підтримка й оптимізація соціально-психологічного клімату, а також психологічне супроводження службової діяльності працівників поліції. Зокрема під час проведення ними оперативних заходів і слідчих дій), які вони спрямовані на запобігання впливу ризиконебезпечних чинників професійної діяльності, збереження фізичного та психічного здоров'я, підвищення психологічної стійкості, надійності та готовності перемінного й постійного особового складу вишів, поліцейських і працівників практичних підрозділів поліції.

В умовах протидії пандемії коронавірусу COVID-19 і переходу на дистанційний формат роботи та навчання актуальними стали питання психологічного супроводження освітнього процесу закладів вищої освіти із специфічними

умовами навчання МВС України, зокрема формування психологічної компетентності суб'єктів дистанційного навчання, проведення індивідуального та сімейного консультування, надання психологічної допомоги в стресових ситуаціях, проведення психопрофілактичних заходів у режимі відеоконференції тощо.

Під час роботи круглого столу науковці, психологи закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання МВС України спільно з працівниками практичних підрозділів і психологами Національної поліції матимуть змогу обговорити актуальні проблеми психологічної підготовки курсантів (слухачів) до професійної діяльності, обмінятися досвідом із забезпечення психологічного супроводження освітнього процесу в умовах дистанційного навчання та психологічного супроводження службової діяльності працівників поліції в період пандемії, ознайомитися з науково-практичними й методичними розробками колег-науковців.

Впевнений, що тільки завдяки активній співпраці й обміну думками можна налагодити взаємодію науковців, психологів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, психологів-практиків, а також спрямувати всі зусилля на якісне психологічне забезпечення професійної діяльності поліцейських, спільно проводити наукові дослідження в галузі юридичної психології.

Саме на пошук шляхів вирішення актуальних питань психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання МВС України, які здійснюють підготовку поліцейських, спрямована робота цього наукового заходу.

Тож бажаю всім учасникам плідної роботи та подальших наукових здобутків!

Азаренков Олександр Геннадійович,
завідувач відділення психологічного
забезпечення відділу кадрового
забезпечення Донецького юридичного
інституту МВС України

ВИЗНАЧЕННЯ ЛІДЕРІВ У КОЛЕКТИВАХ КУРСАНТІВ ЗВО МВС УКРАЇНИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ТАБІРНИХ ЗБОРІВ

З табірних зборів розпочинається адаптація курсантів до специфічних умов навчання закладів вищої освіти МВС України. В цей двохтижневий термін заплановано надати курсантам початкових знань, розвиток умінь та навичок зі спеціальної, загальновійськової та фізичної підготовки, формування професійних, морально-етичних цінностей, відданості службі, забезпечення психологічної стійкості та готовності виконувати службові завдання в складних умовах. Окрім цього курсанти звикають до нових специфічних умов навчання та побуту. З метою розвитку професійно важливих особистісних якостей та формування стресостійкості у курсантів в закладах вищої освіти МВС України створюються умови, які суворо регламентують: правила поведінки й спілкування в курсантських колективах, вибудовування відносин на принципі субординації, проживання в приміщенні казармового типу, примусове обмеження спілкування з сім'єю та близьким оточенням, чітке визначення часу, що виділяється для власних потреб та інше.

Перед психологами відділень психологічного забезпечення відділів кадрового забезпечення ЗВО МВС України, які здійснюють психологічне супроводження освітнього процесу під час табірних зборів в роботі з новоприбулими курсантами, стоїть багато важливих завдань, одне з яких є визначення лідерів в колективах курсантів, які зможуть ефективно виконувати функції молодших командирів. Складність цього завдання полягає в тому, що курсантські колективи щойно утворені, таких навчальних взводів багато і зробити це потрібно швидко.

До виконання цього завдання психологами Донецького юридичного інституту МВС України приступають завчасно, ще до початку табірних зборів вивчають особові справи курсантів, роблять робочі записи, складають на кожного курсанта психологічний портрет. В самі перші дні табірному збору з

курсантами проводяться анкетування і тестування. Досліджуються: тип темпераменту, рівень організаційних і комунікативних здібностей, рівень ситуативної і особистісної тривожності, рівень стресостійкості кожного курсанта.

Наступна дія замінює собою метод природного спостереження, що є дуже ефективний для виявлення притаманних особистості психологічних якостей та рис характеру, але для якого бракує часу. Для цього психологи під час тренінгів моделюють ситуацію, де існує проблема, вирішити яку можуть лише всі учасники разом. Такі дії потребують організації, а організація потребує наявності лідера чи лідерів.

Тренінгова вправа називається «Фігура». Її мета – виявлення лідерів і згуртування команди. З матеріальних ресурсів потрібна мотузка довжиною 1 м. на кожного учасника. Після визначення потрібної довжини, мотузку зв'язують. Для виконання вправи потрібно, щоб вся група стала в коло. Психолог надає учасникам інструкцію: візьміть в руки мотузку і станьте так, щоб утворилося коло. Тепер закрийте очі, і не розмикаючи їх, побудуйте квадрат. Використовувати можна тільки усні переговори. Коли ви вирішите, що завдання виконано, дайте мені знати.

Як правило, виконання завдання супроводжується гомоном і перепалками. Це відбувається до тих пір, поки не буде визнано групою найбільш впливового лідера, який зможе організувати виконання завдання. Після того як завдання буде виконано, курсанти повинні відповісти на питання, чи впевнені вони в тому, що фігура рівна. Відкривати очі не можна до тих пір, поки вся команда не буде переконана у виконанні завдання.

Психолог в гру не втручається, спостерігає і записує прізвища тих курсантів, які були конструктивно активні. Далі, за потреби, психолог ставить перед групою завдання побудувати нову фігуру, наприклад, прямокутник, трикутник чи зірку, спостерігає і збирає всю потрібну інформацію про особливості групової взаємодії даної групи.

Поєднання методів збору біографічних даних, психодіагностичного вивчення та методу спостереження забезпечують велику ефективність результатам роботи по визначенню лідерів в колективах курсантів. Використання цього методу надає можливість психологам вчасно надати рекомендації керівництву факультетів, курсів щодо кандидатур курсантів, які зможуть виконувати функції молодших командирів.

Список використаних джерел

1. Грецов А.Г. Лучшие упражнения для сплочения команды. / Учебно-методическое пособие. – СПб., СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44 с.

2. Упражнение «фигуры». Технология тренинга. URL: <https://trainingtechnology.ru/2-uprazhnenie-figury/>.

Александров Юрий Васильевич,

доцент кафедры соціології та психології

Харківського національного

університету внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук, доцент

СПЕЦИФІКА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНОГО ТА РЯДОВОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Кардинальне реформування системи МВС в Україні ставить перед кадровою роботою принципово нові завдання. Реформування системи ставить за мету не тільки оновлення самої системи, але й формування нового іміджу працівника поліції, а од же, і формування та профвідбір інакших особистісних властивостей працівників. Великої уваги при цьому приділяється професійному відбору та роботі психолога з кадрами як керівного, так і рядового складу поліції. Однією з важливих складових професіоналізації поліцейських є формування особистісної відповідальності. Серед вітчизняних психологів проблемою відповідальності займалися І.О. Кочерян, І.Г. Тимошук, С.В. Баранова та ін.

Відповідальність – філософсько-соціологічне поняття, яке характеризує міру відповідності поведінки особи, групи, прошаку, держави наявним вимогам, діючим суспільним нормам, правилам співжиття, правовим законам; співвідношення обов'язку і міри його виконання суб'єктом (особою, групою, класом) [1, с. 87].

Відповідальність особистості перед суспільством характеризується свідомим до-триманням моральних принципів та правових норм [2, с. 319].

Особливості української ментальності - висока цінність життя суспільства, низька потреба в прояві індивідуальності, готовність і вміння бути частиною громади, спільність свідомості – призвели до того, що на рівні індивідуальної свідомості гіпертрофовано розвинена зовнішня відповідальність. Більшість українців вважають, що вони безпорадні перед соціальними та

політичними подіями і від них мало що залежить, що вони не мають можливості контролювати події, які відбуваються в їхньому житті. Тому в нашій країні з урахуванням сучасних реалій, як ніколи раніше, проблема відповідальності набуває громадянського розголосу.

Практично всі світові психологічні школи – біхевіоризм, психоаналіз, гуманістична – мають у своєму курсі окремі аспекти проблеми відповідальності. Дослідження відповідальності у зарубіжній та вітчизняній психології велися в різних напрямках. Підходи, що досліджують тільки юридичні та соціологічні форми відповідальності, розглядають зовнішні наслідки деяких вчинків, поведінки. Тоді як проблема зводиться до того, наскільки людина здатна передбачити наслідки своїх вчинків і відповідати за них і т.п.

Вказівки на важливість суб'єктивної форми відповідальності можна знайти у низці серйозних психологічних робіт (С.Л. Рубінштейн, К.А. Абульханова-Славська, К. Муздибаев, F. Hieder, Sh.H. Schwartz тощо.) Суб'єктивний характер відповідальності виявляється насамперед у тому, як людина сприймає і пояснює навколишній світ, наскільки вона хоче на нього впливати, коли, в якій ситуації і в якій мірі вона буде приймати відповідальність і наскільки вона буде реалізована.

Проведене дослідження по вивченню особливості відповідальності керівного складу поліції показало, що поліцейські керівного складу більш здатні до самостійного, без допоміжного контролю, концентрованого виконання важких та відповідальних завдань, мають більш виражену особисто-значущу мотивацію, виражену в прагненні звернути на себе увагу в процесі реалізації відповідальних справ, отримати винагороду, уникнути ускладнень, можливої кари. Вони мають більшу здатність оцінювати результати діяльності суб'єкта, пов'язані з особистим благополуччям, самореалізацією, з розвитком різнобічних сторін та якостей особистості.

Спрямованість поліцейських керівного складу характеризується більшою особистою енергією, рішучістю, бажанням зайняти лідируюче положення при виконанні відповідальних справ. Поліцейські ж рядового складу мають більшу соціально-значущу мотивацію, виражену у виконанні відповідальних справ через прагнення бути серед людей, колективу, суспільства, пов'язану із почуттям боргу, переважанням суспільних інтересів. Поліцейські рядового складу характеризуються більшою обов'язковістю та

добросовісністю, яка виявляється при виконанні дій альтруїстичного характеру, спрямованих у більшій мірі на соціальне оточення.

В дослідженні була виявлена наступна специфіка морально-етичної відповідальності керівного складу поліції.

Поліцейські керівного складу у меншій мірі ніж рядові поліцейські схильні до альтруїстичних емоцій. А поліцейські рядового складу відчувають більш емоційно окрашені почуття стосовно альтруїстичних справ, вони більше співчують іншим людям. Виконуючі якісь справи не на свою користь, а задля інших людей, поліцейські рядового складу певним чином ідентифікують себе як представника альтруїстичної професії.

Була виявлена наступна специфіка особистісного симптомокомплексу відповідальності керівного складу поліції.

Поліцейські керівного складу більш тривожні, схильні до самоаналізу, песимістичні, мають більш виражене «супер Его». Вони більше прагнуть підтримувати встановлені поняття, норми, принципи, традиції, більше прагнуть завойовувати суспільне ставлення, визнання широкою аудиторії.

Специфіка локалізації контролю керівного складу поліції, згідно результатів нашого дослідження, наступна.

Описуючі свої досягнення поліцейські керівного складу більш схильні описувати свої досягнення як зумовлені власними заслугами, більш схильні виявляти ініціативу та приймати відповідальність на себе в сфері соціальних стосунків на роботі як у стосунках «по вертикалі» – з керівниками, так і «по горизонталі» – з рівними за статусом колегами, до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї. Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів більш виражена у поліцейських рядового складу

Перфекціонізм керівного складу поліції виявив наступні особливості.

Поліцейські керівного складу поліції більш схильні до соціально-приписаного перфекціонізму, більше схильні робити досконало те, що від них вимагає суспільство, батьки, керівництво, тощо.

Отже, ми бачимо, що відповідальність поліцейських керівного складу формується на основі прагнення звернути на себе увагу, зайняти лідируюче положення, орієнтації на суспільні норми та правила. Поліцейські ж рядового складу більш орієнтовані на відповідальність у справах та альтруїстичні дії, спрямовані на реалізацію відповідальності в суспільстві. Структура

відповідальності поліцейських керівного сприяє їх прагненню зайняти вище місце на кар'єрній сходинці, а рядового складу – більш якісно виконувати повсякденні обов'язки.

Список використаних джерел

1. Філософський енциклопедичний словник. Інститут філософії ім. Г.С. Сковороди НАНУ. Київ : Абрис, 2002. 752 с.

2. Шапарь В.Б. Словарь практического психолога. Харьков : Торсинг, 2005. 734.

Барко Вадим Іванович,

головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор психологічних наук, професор;

Барко Вадим Вадимович,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидат педагогічних наук;

Останович Володимир Петрович,

завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор юридичних наук, старший дослідник

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАРЯДІВ ОХОРОНИ ОБ'ЄКТІВ І ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Відповідно до законодавства органи та підрозділи поліції охорони складаються з управлінь і відділів поліції охорони та підпорядкованих їм підрозділів (далі – ПП УПО). У складі управлінь для забезпечення охорони особливо важливих об'єктів та майна різних форм власності, організації пропускнуго та внутрішньооб'єктового режимів, публічної безпеки і порядку, контролю за несенням служби персоналом охорони – утворюються підрозділи поліції з охорони об'єктів і публічної безпеки. У своїй діяльності підрозділи охорони об'єктів і публічної безпеки (далі – НОПБ), керуються Конституцією України, законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими

відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актами МВС, іншими актами законодавства.

Професія поліцейського наряду охорони об'єктів і публічної безпеки (НОПБ) висуває підвищені вимоги до *сенсорно-перцептивної сфери* особистості. Поліцейський повинен мати достатній рівень функціональної активності мозку, високу чутливість аналізаторів; розвинений вестибулярний апарат, добре орієнтуватися у просторі та часі. Відповідно до нормативних документів НПУ, показник омега-потенціалу поліцейського НОПБ має бути в інтервалі від 20 до 40 мВ, критична частота світлових мерехтінь (КЧСМ) для правого ока має бути не нижче ніж 35 Гц та асиметрія не більше ніж 2,6 Гц, що свідчить про достатню лабільність нервової системи та чутливість зорового аналізатора.

Професійна діяльність поліцейського НОПБ пред'являє підвищені вимоги до рівня *психомоторних властивостей* працівника. Йому потрібно мати достатньо високу швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР) та реакції на рухомий об'єкт (РРО); високу точність і координованість рухів. Гранично допустима величина ПЗМР складає до 230 мс, середнє значення величини відхилень РРО не перевищує 50 мс (згідно з таблицею вимог до індивідуальних психофізіологічних особливостей, що визначають придатність до окремих видів службової діяльності поліцейських). Також поліцейському НОПБ необхідно володіти розвинутими *пізнавальними процесами*. Час виконання тесту Грюнбаума не повинен перевищувати 20 с, при цьому кількість помилок має бути не більше 2 (відповідно до нормативних документів НПУ).

Поліцейський НОПБ повинен мати хорошу оперативну і довготривалу *пам'ять*; високі показники зорової, слухової, рухової словесно-логічної та образної пам'яті.

Професія поліцейського НОПБ висуває певні вимоги до *загальних і спеціальних професійних здібностей* працівників. Дослідження усереднених показників рівня розвитку загальних здібностей за допомогою тесту Р. Амтхауера показало, що поліцейським властивий проміжний рівень вербального (середні значення коливаються в межах 10,8–11,5 сирих балів або 102–105 одиниць IQ) і вищий за середній рівень невербального (практичного) інтелекту (13,8 сирих балів або 112 одиниць IQ). Вивчення креативності (творчого потенціалу) поліцейських показало, що їм також властивий середній рівень швидкості

дивергентного мислення (усереднений показник становить 4,48 балів), а також оригінальності мислення (7,85).

Службова діяльність поліцейського НОПБ потребує від також певних *комунікативних здібностей*. Обстеження за допомогою тесту Лірі показало, що в усередненому профілі поліцейського домінують такі октанти: 1 (домінування) – 7,9 балів, 7 (товариськість, компромісність) – 7,6 балів, 8 (відповідальність) – 6,6 балів, 2 (незалежність, самостійність) – 6,2 балів. Невисокі показники зафіксовано за октантами 4 (ригідність, підозрлість) та 5 (покірність) – відповідно 3,15 та 4,15 балів. Отже, поліцейський повинен бути здатним переконувати, впливати на співрозмовника, реально оцінювати дії та вчинки інших, поєднувати ділові та особистісні контакти, привертати увагу і зацікавлювати людей, викликати в них почуття довіри; швидко встановлювати контакти з новими людьми.

Індивідуально-психологічні особливості. Поліцейський НОПБ повинен мати *сильний тип нервової системи*. Дослідження показало, що для поліцейських характерні декілька типів профілів за результатами виконання тепінг-тесту. Більша частина обстежених (50,0 %) демонструють середньо-сильний тип ВНД, четверта частина респондентів (25,0 %) мають середньо-слабкий тип ВНД, така ж частка працівників (25,0 %) демонструють профіль, характерний для сильної нервової системи. Осіб, з слабкою нервовою системою не виявлено. Більшість поліцейських мають високі (68,0 %) і середні (27,0 %) показники лабільності нервових процесів, лише 5,0 % працівників мають низьку лабільність.

Аналіз усередненого *мотиваційного профілю* поліцейського НОПБ показав, що поліцейським властиві прагнення (у порядку зменшення значущості): 1) високої заробітної плати та матеріальної винагороди, бажання мати роботу з гарним набором пільг та надбавок; 2) чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє оцінити результати роботи; 3) цікавої та суспільно-корисної праці; 4) завоювання визнання з боку інших людей, у тому, щоб цінували їх заслуги, досягнення та успіхи; 5) самостійності, автономності та самовдосконалення; 6) добрих умов праці та комфортного навколишнього середовища; 7) ставити для себе сміливі цілі та досягати їх, бути самовмотивованим;

Дослідження виявило, що поліцейським властивий досить високий рівень *самоактуалізації*. За опитувальником Джонса–

Крендалла, усереднене значення рівня самоактуалізації поліцейських-водіїв становить 45,28 бали з 60 можливих, що є високим показником.

Характерологічні особливості. Аналіз усередненого профілю особистості поліцейського НОПБ на основі використання ІГО дозволяє охарактеризувати працівників як осіб зі стеничним типом реагування, активних, з високим рівнем домагань, з контрольованими емоційними реакціями. Узагальнення особистісного профілю дозволяє віднести тип профільного до лінійного, розташованого в межах від 3 до 6,7 балів. Провідними піками в профілі є шкали 1 – екстраверсія (6,77 балів); 8 – лабільність (5,35) і 2 – спонтанність (5,68), 4 – ригідність (5,57) що свідчить про стеничний тип реагування і переважання збудливих рис.

Узагальнений висновок. Успішне оволодіння професією поліцейського НОПБ та ефективність подальшої діяльності значною мірою залежать від ступеня сформованості головних *професійно важливих якостей*, що визначається такими ознаками (перераховані за рангом важливості): 1) сильний або середньо-сильний тип нервової системи, високий або середній рівень її лабільності; 2) високий або середній рівень загальних здібностей (вербального і невербального інтелекту); 3) високий рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; 4) високий або середній рівень комунікативних здібностей; 5) високий рівень психомоторних властивостей (простої реакції та реакції на рухомий об'єкт); 6) високий рівень самоактуалізації та мотивації професійної діяльності; 7) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертованість, сумлінність, впевненість, оптимізм, наполегливість, самоконтроль, адекватна самооцінка тощо); 8) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість у стресових ситуаціях); 9) достатня чутливість аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового); 10) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення).

Список використаних джерел

1. Про організацію службової діяльності поліції охорони з питань забезпечення фізичної охорони об'єктів: наказ від 07.07.2017 № 577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0989-17>.
2. Про Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41

(від 09.10.2015). СТ.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

3. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 грудня 2015 року № 1583 «Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 січня 2016 року за № 37/28167.

4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ.посіб. / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчува. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.

5. Cochraine R. E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police OfficersA National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511–537 October 2003. <https://www.researchgate.net/publication/247743668>

6. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. P. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.

Бойко-Бузиль Юлія Юрївна,

заступник завідувача науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, доктор психологічних наук, доцент

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНОЇ ЛАНКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Нині на етапі реформування Національної поліції України (далі – НПУ) своєї важливості набуває оновлення підходів до зміцнення кадрового потенціалу та психолого-правова асекурація (забезпечення) управлінської ланки. Розв’язання зазначеної проблеми запропоновано у площині професійного та особистісного становлення, системи діяльнісно-особистісного переходу фахівця на шляху до управлінсько-професійного акме, яке є кінцевою точкою переходу професійної діяльності в професійну управлінську діяльність з паралельною трансформацією особистості працівника в керівника НПУ [1].

Оснoву професійного та особистісного становлення керівника утворюють діяльність та особистість як базові категорії, що знаходять своє відображення в блоках, які набувають свого вияву в компонентах: активність, поведінка, праця, спілкування – блок професійного становлення; спрямованість, здібності, характер, рефлексія – блок особистісного становлення. Далі про психологічне забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ.

На думку І. Клименка [3, с. 18], система психологічного забезпечення являє собою цілий комплекс управлінських, організаційних, методичних, просвітницьких, профілактичних та практичних психологічних заходів. Де предметом психологічного забезпечення є та частина об'єкта, на яку спрямований вплив, що забезпечує визначену психологічну реальність, а уявлення про необхідний якісний стан предмету складають його мету.

В цілому психологічне забезпечення варто розглядати як комплексне використання здобутків й напрацювань психологічної науки, її засобів, методів і технологій з метою вдосконалення професійної діяльності фахівців (М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Кретчак, В. Марченко, О. Сахнік та ін.). Разом з тим, як і будь-яка інша діяльність, психологічне забезпечення, є предметним [2, с. 370], де предикат «психологічне» акцентує увагу на тому, що вплив має психологічну природу та передбачає застосування психолого-педагогічних засобів та інструментів. Тому, психологічне забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ – це система заходів, які орієнтовані на дослідження особистості управлінця як суб'єкта трудової діяльності та організацію психологічних видів праці, які мають сприяти підвищенню його професійної діяльності.

Мета психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ полягає в сприянні організації та реалізації оптимальних психологічних умов для ефективного професійного та особистісного становлення та всіх його етапах (початковий, кваліфікації, компетентності, професіоналізму), максимальному розширенню потенційних психологічних можливостей керівників НПУ до особистісного зростання та здійснення професійної управлінської діяльності.

Головними завданнями психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ є:

прогнозування психологічного змісту професійної управлінської діяльності керівника; виявлення вимог професійної управлінської діяльності до особистості керівника; мобілізація особистісного потенціалу керівника; забезпечення його самоактуалізації та самореалізації; формування психологічних якостей особистості; підвищення психологічного благополуччя; саморозвиток особистості; створення сприятливих умов для професійної адаптації; забезпечення психологічної надійності та функціонування; здійснення психологічного вивчення, особливо в ситуації ротації або переміщення на іншу посаду; прогнозування можливих змін (кризових періодів, появи ознак деформацій та проявів деструкцій); забезпечення професійного самозбереження; психологічна підготовка до здійснення професійної управлінської діяльності в конкретних умовах, наприклад особливих; особистісно-професійна психологічна підтримка керівників; формування кадрового потенціалу керівної ланки тощо.

Принципи психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ: організація та проведення психологічного забезпечення у тісній взаємодії із забезпеченням професійної діяльності; цілеспрямованість психологічного забезпечення на оптимізацію професійного та особистісного становлення; диференційовано-індивідуальний підхід до психологічного забезпечення; гнучкість психологічного забезпечення; єдність, узгодженість та спадкоємність у здійсненні психологічного забезпечення; особистісна активність керівника.

Напрямами психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ на сучасному етапі є: професійно-психологічний добір кандидатів на керівні посади, психологічний моніторинг професійної управлінської діяльності, психологічний супровід особистості, професійно-психологічна підготовка.

Оснovo запропонованої нами програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ (див. рис. 1) складають такі вихідні положення: психологічне забезпечення є цілісним процесом добору, моніторингу, супроводу та підготовки на усіх етапах професійного та особистісного становлення; психологічне забезпечення визначає психологічну рівновагу компонентів професійного та особистісного становлення; психологічне забезпечення передбачає єдність та взаємозв'язок усіх складових програми. Модель побудована з урахуванням

особливостей особистості керівника та специфіки професійної управлінської діяльності.

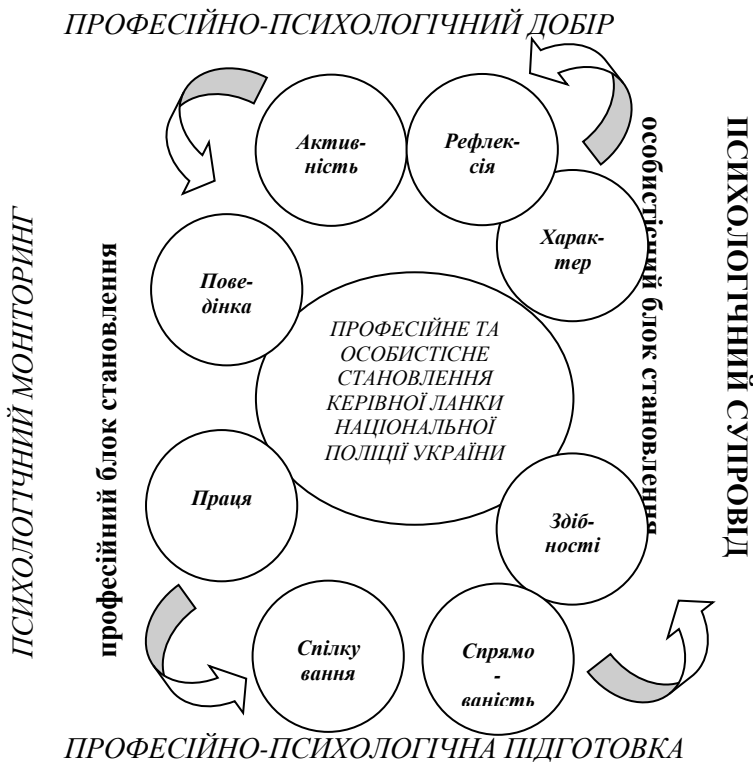


Рис. 1. Модель програми психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ

Запропонована модель є системою взаємопов'язаних заходів, де завдяки їхній інтеграційній єдності і досягається очікувана надійність та ефективність професійного та особистісного становлення. Професійний добір та професійно-психологічна підготовка керівника орієнтовані на усі компоненти професійного та особистісного становлення, а психологічний моніторинг та психологічний супровід на відповідні блоки – блок професійного становлення та блок особистісного становлення відповідно. Разом з тим, усі складові програми в однаковій мірі виконують свою функціональну роль

і збій хоча б в одному елементі може призвести до відстрочення або взагалі не можливості очікуваного результату.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо в обґрунтуванні та розкритті психолого-педагогічного інструментарію запропонованої моделі психологічного забезпечення професійного та особистісного становлення керівної ланки НПУ.

Список використаних джерел

1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічні засади професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. автореф. дис. ... д-ра. психол. наук: 19.00.06. Харків, 2020. 46 с.

2. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О. В, 2020. 500 с.

3. Клименко І. В. Система психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських: зміст і складові. Право і Безпека. 2017. № 4. С. 17–23.

Борисюк Ольга Миколаївна,

доцент кафедри теоретичної психології
Львівського державного університету
внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук

ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ МВС

На сучасному етапі реформування системи Міністерства внутрішніх справ України актуалізується проблема професійної підготовки майбутніх офіцерів, підвищення рівня їхньої компетентності. Зростання вимог до випускників вищих навчальних закладів правоохоронного спрямування пов'язано з потребою формування готовності курсантів до виконання управлінських функцій, що детерміновано сучасними суспільними викликами щодо підготовки соціально активних, здатних до професійного й особистісного розвитку упродовж життя офіцерів, які мають бути наділені високим рівнем відповідальності, комунікативної культури, управлінської компетентності.

При розробці нормативної документації щодо організації психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції на ґрунті методологічних основ суб'єктно-діяльнісного навчання, визначенні цілей формування їх

управлінської компетентності та обґрунтуванні змісту і послідовності реалізації відповідних психологічних розвивальних програм необхідно враховувати структуру організації їх професійної підготовки. Це вимагає передбачення на:

цільовому етапі: постановки навчальної, виховної та розвивальної мети даного етапу; розкриття перспектив подальшої навчальної діяльності курсантів і можливостей застосування засвоєних знань і сформованих навичок і вмінь вироблених умінь і навичок у сфері управління; формування позитивної установки та мотивування навчальної діяльності курсантів; визначення та усвідомлення управлінської компетентності як основного інтегрального результату професійної підготовки майбутніх офіцерів поліції; визначення індивідуальних і середньогрупових рівнів та особливостей розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності курсантів; подання навчального матеріалу у вигляді аналізу конкретних управлінських ситуацій з практики;

змістовному етапі: формування програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності; підбір, відповідно до визначених особливостей, розвивальних психотехнічних вправ і квазіуправлінських завдань різного рівня складностей; актуалізації управлінських ЗНУ курсантів; ознайомлення їх з навчальним матеріалом (загальні уявлення); постановки індивідуальних творчих завдань та організації діяльності з розв'язання проблемних управлінських ситуації (визначення напрямку пошуку; висування гіпотез; визначення оптимальної гіпотези; складання алгоритму її доведення; доведення; перевірки правильності її доведення; формулювання висновків; розкриття сутності конкретних елементів навчального матеріалу; ознайомлення з типовими завданнями та способами їх розв'язання);

процесуальному етапі: реалізації програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності; проведення тренінгових занять із формування та розвитку навичок, умінь і культури ефективної поведінки в ситуаціях управлінської взаємодії; організації самостійної роботи курсантів (виконання квазіуправлінських завдань); взаємо- і самоконтролю та перевірки результатів діяльності; психологічне консультування, надання індивідуальної психологічної допомоги курсантам, повторення основних способів виконання квазіуправлінських завдань; самостійного і групового виконання квазіуправлінських завдань (репродуктивний та адаптивний рівні); застосування знань,

навичок і вмінь у нових (нетипових) умовах: виконання ускладнених, нестандартних завдань, завдань альтернативної форми тощо (локально та системно-моделюючий, творчий рівень); вирішення майбутніми офіцерами поліції квазіуправлінських завдань з метою створення індивідуальної технології управлінської діяльності та її презентації;

контролюючому етапі: проведення підсумкового діагностичного дослідження рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності після проведення відповідної тренінгової програми; перевірки та оцінювання результатів підсумкового контролю за рівнем відповідності між очікуваним і наявним, за рівнями засвоєних знань, норм і цінностей; визначення та корекції напрямків подальшого психологічного впливу [1; 2].

Щодо визначення цілей психологічного забезпечення професійної підготовки майбутніх офіцерів Національної поліції України нам уявляється за необхідне наступне:

на етапі професійного добору, крім вивчення психофізіологічних особливостей, за основну мету мати визначення мотиваційної спрямованості, емоційно-вольових, інтелектуальних, операційно-діяльнісних, особистісних та рефлексивних здатностей кандидатів на навчання; формування груп за спеціальностями та спеціалізаціями, визначення загальногрупових тенденцій та особливостей їх психологічного розвитку тощо;

при реалізації цільового компонента навчання основну увагу зосередити на таких аспектах: здійсненні професіографічного та психографічного опису службової діяльності офіцера поліції; визначенні змісту взаємопов'язаних блоків: управлінська компетенція – управлінська компетентність у професійній діяльності офіцера поліції; проведенні психодіагностичного зрізу рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх працівників поліції, вивченні їх психологічних особливостей, які впливають на засвоєння та реалізацію функцій керівника; наданні теоретико-методологічних основ управління, визначенні критеріїв управлінської компетентності полісменів;

метою змістовного компонента є формування бази квазіуправлінських завдань відповідно до спеціальностей, відбір психотехнічних вправ з розвитку окремих навичок, умінь і загальної культури та формування професійно важливих якостей майбутніх офіцерів Національної поліції України;

розробка тренінгової програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності у напрямках оптимального їх корегування;

змістом процесуального компонента є безпосереднє формування та розвиток психологічних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції, вироблення у них навичок, умінь та культури ефективної управлінської взаємодії, аналізу, прогнозування та прийняття рішення у складних управлінських ситуаціях в умовах обмеженого часу та відсутності оптимального об'єму інформації; накопичення майбутнім офіцером НПУ власного практичного досвіду щодо вирішення проблемних управлінських ситуацій і створення індивідуальної технології управлінської діяльності;

завдання контролюючого компонента навчального процесу необхідно вирішувати послідовно, у процесі всього навчання з метою своєчасного визначення проблем у практичній реалізації програми розвитку управлінської компетентності та особливостей засвоєння курсантами її положень для корегування напрямків, методів та форм психологічного впливу при проведенні тренінгових занять.

Таке цілепокладання психологічного забезпечення навчальної діяльності, на нашу думку, дозволить курсантам оптимально підходити до кожного навчального компонента професійно-орієнтованих дисциплін, інтегрувати різноманітні дисципліни його професійної підготовки з особистісним розвитком як фахівця, а найголовніше – курсант при такій організації психологічного забезпечення професійної підготовки проявляє себе як активний суб'єкт власного професійного досвіду, що дозволяє йому отримувати такі знання, формувати такі навички та вміння, які мають особистісний смисл.

Список використаних джерел

1. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх офіцерів Національної поліції України: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. Х.: 2018. 314 с.

2. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. К., 2007. 225 с.

Бурлаченко Олександра Степанівна,
завідувач відділення психологічного
забезпечення відділу кадрового
забезпечення Луганського державного
університету внутрішніх справ
імені Е. О. Дідоренка

**ПЕРВИННА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА: ПРИЙОМИ
АКТУАЛІЗАЦІ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ
КУРСАНТІВ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ
СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

Психопрофілактична робота є важливою складовою збереження, зміцнення, відновлення соціально-психологічного благополуччя та здоров'я працівників поліції, попередження виникнення соціально-психологічної та особистісної дезадаптації. Являє собою комплекс організаційних, психологічних, просвітницьких, психопрофілактичних заходів, що проводяться з метою підтримки оптимальної працездатності працівників поліції, курсантів (слухачів), поліцейських ЗВО, зведення до мінімуму впливу на них несприятливих чинників службової діяльності. Запобігти проблемам – набагато ефективніше, ніж потім вирішувати їх.

Реалії сьогодення й специфіка роботи вимагають від поліцейських виконання своїх прямих обов'язків в умовах наявності постійних стресових факторів, як емоційних, так і фізичних, що висуває високі вимоги не тільки до професійної підготовки, але й характеру поведінки поліцейського, стійкості у екстремальних умовах та ситуаціях, психічного та фізичного здоров'я. Довготривалий некерований вплив стресогенних факторів на поліцейських, нажаль, з високою вірогідністю призводить до зниження мотивації й опірності, деформації особистості фахівця і, як наслідок, зменшенню його професійного довголіття.

Як показує досвід, у багатьох молодих фахівців (з різних причин) існує хибне уявлення щодо безмежності ресурсів людського організму, у тому числі й психологічних, тому одним із провідних завдань первинної профілактики серед молодих поліцейських вбачаємо збереження, примноження та компетентне використання можливих ресурсів, для регулювання психоемоційного стану особистості. Актуалізація ресурсів, що дозволяють максимально ефективно включати механізми подолання й адаптації – один з напрямків роботи психолога з

формування у майбутніх поліцейських загальної професійної компетенції – здатності проявляти стресостійкість у професійній діяльності.

Теоретичні й практичні аспекти роботи з ресурсами людського організму в своїх роботах подають вчені – Дж. Вольпе, В. Ротенберг, В. Аршавський, М. Лахад, А. Лазарус, А. Антоновський. Останній вперше визначив поняття «салютогенеза» – підходу, що базується на душевному здоров'ї та звертається до ресурсів людини. Ресурсінговий підхід спрямований на роботу з думками, що не дають людині можливості реалізувати себе у різноманітних життєвих проявах.

На першому етапі роботи з розширення поведінкового (ресурсного) репертуару важливим є усвідомлення курсантами різноманіття ресурсів, доступних особистості для подолання психоемоційного напруження, виснаження, конфліктності. Умовно класифікуємо їх:

фізичні – фізичний розвиток, правильне харчування, догляд за тілом тощо;

ментальні – знання, уміння, навички, набуття нового досвіду, осмислення власної життєвої позиції, цілей, пріоритетів;

професіональні – відповідність орієнтації, схильностей, професійних уподобань обраної професії, наявність відповідного типу особистості, рівень професійної мотивації;

естетичні – уміння отримувати насолоду від прекрасного – музики, художнього мистецтва, творчий розвиток особистості;

соціальні – навички ефективного спілкування, здатність до взаємопорозуміння, вміння надавати й приймати допомогу;

емоційні – розвиток емоційного інтелекту, здатність розуміти й керувати свої почуттями й почуттями інших людей, оволодіння навичками саморегуляції й екологічного вивільнення почуттів;

духовні – віра у силу духу, релігія, духовні практики, смисложиттєві орієнтації, духовно-моральні цінності, життєві позиції і моральні настанови особистості. Завдання психолога на цьому етапі – не тільки надати знання, а й привести в дію процеси, які сприятимуть розв'язанню проблем. Акцентуючи увагу на тому, що у кожного є свої переважаючі методи подолання кризи в різні періоди життя, і у своєму використанні ці методи розвиваються і відточуються.

Наступний етап – практична робота з розвитку й відточення внутрішніх ресурсів.

Фізичний канал розвиваємо під час релаксаційних і фізичних вправ, ігор, групового спорту, діяльності заради блага інших людей, запланованих видів діяльності.

Розвитку ментальних ресурсів сприяють такі види діяльності: збір інформації, самонавчання на основі минулого досвіду, отримання висновків, вивчення правил і законів суспільства, створення шкали пріоритетів, передбачені сценарії, роздуми, реалістичне планування, програми дій.

Використання творчого мислення для розв'язання проблем, зниження стресу за допомогою уяви, релаксація (керована образність), імпровізація, гумор, споглядання дійсності в правильній перспективі – сприяють розвитку естетичних ресурсів, сфери фантазій.

Соціальну модальність обирають ті, хто черпає підтримку у своїй приналежності до групи або організації, у вирішенні завдання, у виконанні ролі. Розвиваємо через формування здатності звернутися за допомогою до ближнього та надати її у разі потреби, виконання ролі або функції, організацію колективної діяльності.

Позитивними емоційними елементами подолання стресу й формування стресостійкості є – спрямовування діяльності у бік самовираження (літературна діяльність, творчість) і т. п. Легітимізація різноманітних видів почуттів, розповіді про свої переживання, нормалізація почуттів, розвиток емпатії.

Духовні ресурси активізуємо через намагання надати сенс ситуації або події, відчуття надії, заохочення свободи і значимості, спираємося на спогади про минуле, соціальні цінності, історичні зв'язки.

Подальша психопрофілактична робота спрямовується на розширення поведінкового репертуару й розвиток когнітивної гнучкості за допомогою активізації ресурсів, які не використовуються людиною, на формування усвідомлюваного підходу з підтримки свого фізичного й психічного здоров'я та психологічного благополуччя.

Висновок. Незважаючи на різноманіття стресорів у життєдіяльності людини, кожна особистість здатна до активізації власних ресурсів, які сприятимуть зміцненню її фізичного та психологічного благополуччя та адаптивності, завданням якої є забезпечення і підтримка необхідного рівня ресурсів для якісного виконання своїх професійних обов'язків та збереження повноцінного функціонування особистості у суспільстві, тому важливим напрямом мусить стати проведення первинної

психопрофілактичної роботи з курсантами, спрямованої розвиток саморегуляції, стресостійкості, конфліктогенної компетентності, здатності протидіяти стресам, конфліктам тощо шляхом активізації внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Список використаних джерел

1. Antonovsky A. Unraveling the mystery of health – how people manage stress and stay well / A. Antonovsky. – San Francisco, Jossey – Bass Publisher, – 1988. – 276 p.

2. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч. пос. / В. І. Розов. – К.: Кондор, 2015. – 300 с.

3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

4. Сарджвеладзе Н., Беберашвили З., Джавахишвили Д., Махашвили Н., Травма и психологическая помощь, – М.: Смысл, 2007. – 180 с.

Власенко Софія Борисівна,

старший викладач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

ПРОФІЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Поняття деструктивної поведінки нерозривно пов'язане із таким емоційним станом як агресія, останній спрямований на нанесення фізичної чи психічної шкоди собі (аутоагресивна або аутодеструктивна поведінка) або іншій людині. Із деструктивною поведінкою нерозривно пов'язана девіантна поведінка та її різновиди (адиктивна, делінквентна, аморальна, суїцидальна поведінка), погіршення соціально-психологічного клімату у колективі та ін. Саме поведінка правоохоронця є важливою умовою формування його позитивного іміджу як в очах колег, так і в очах громадян. Наявність різних видів залежності, нестримність у вираженні емоцій, порушення встановлених соціальних норм та правил, різного виду аутоагресія, негативний соціально-психологічний клімат та його наслідки (конфлікти у колективі, неблагоприємний вплив на ефективність діяльності, поведінку та психічне здоров'я особистості) є неприпустимими у роботі

правоохоронця, спотворюють його позитивний образ, дескредитують правоохоронні органи. Беручи до уваги вищевикладене, варто відмітити актуальність обраної теми доповіді та важливість знаходження дієвих шляхів та засобів профілактики деструктивної поведінки працівників правоохоронних органів.

Особливостям поведінки працівників правоохоронних органів та відхиленням у поведінці даної категорії осіб присвятили свої праці В. Андросюк, Ю. Бойко-Бузиль, В. Барко, О. Галустян, Л. Казміренко, Н. Калька, І. Клименко, В. Ковальова, В. Криволапчук, В. Лапчук, Л. Мороз, В. Медведєв, О. Ярещенко та ін. При цьому проблема профілактики деструктивної поведінки правоохоронців має певні нерозкриті питання, на яких і буде зосереджена увага у процесі доповіді.

Деструктивністю прийнято називати негативне ставлення особистості по відношенню до себе та до оточуючих. Відповідно, поведінка, яка базується на такому ставленні, носить назву деструктивної [1, с. 72]. Окрім того, що деструктивна поведінка нерозривно пов'язана із агресивністю особистості, вона має тісний зв'язок із такими негативними емоціями та емоційними станами як негативізм, конфліктність, тривожність, ворожість, роздратування, гнів та ін.

Серед основних причин виникнення відхилень у поведінці працівників правоохоронних органів, наслідком яких може стати професійна деформація особистості, В. Барко та В. Криволапчук виділяють такі:

1. Детальна правова регламентація діяльності правоохоронців. Породжує прагнення діяти за заздалегідь вказаним алгоритмом.

2. Наявність владних повноважень. Це створює оманливе відчуття всемогутності та вседозволеності.

3. Підвищений рівень відповідальності за результати власної діяльності, у тому числі, за наслідки прийняття рішень. Саме від правильності прийняття рішень працівником правоохоронних органів залежить безпека життєдіяльності його та оточуючих.

4. Психічні та фізичні перевантаження. Окрім фізичної втоми, викликані складними умовами діяльності, автори також виділяють монотонність роботи.

5. Організаційний чинник. Пов'язаний із неможливістю прояву ініціативності.

6. Чинник екстремальності.

7. Негативний досвід спілкування. Автори мають на увазі спілкування із правопорушниками, злочинцями та переймання досвіду їх поведінки [2].

Таким чином, сама специфіка діяльності правоохоронця може стати причиною виникнення деструктивної поведінки та її різновидів.

Виділимо такі основні завдання психологічної профілактики деструктивної поведінки:

1. Попередження соціально-психологічної дезадаптації особистості, у тому числі і професійної дезадаптації.

2. Профілактика виникнення психогеній, ризику суїцидальної поведінки, адикцій.

3. Запобігання емоційного вигорання та професійної деформації тощо.

Говорячи про психологічну профілактику деструктивної поведінки та її наслідків у працівників правоохоронних органів, по аналогії із психологічною профілактикою загалом, відмітимо у ній три основні етапи: первинну, вторинну та третинну психопрофілактику. Зосередимо нашу увагу саме на первинній психопрофілактиці, так як даний вид психопрофілактичної роботи дозволяє попередити проблему ще до моменту її виникнення.

В. Барко та В. Лапчук основу психопрофілактики негативних проявів у поведінці працівників правоохоронних органів вбачають у нормалізації стилю керівництва [3]. Поділяючи думку авторів, варто відмітити також важливість психодіагностичних, психокорекційних, психоконсультативних та психотерапевтичних впливів у процесі психологічної профілактики. Відповідно до Наказу Міністерства внутрішніх справ «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 06.02.2019 р. № 88 структура психологічної профілактики негативних психічних явищ вміщує наступні складові: психологічну діагностику, індивідуальну психоконсультативну роботу, психокорекцію, групову психологічну допомогу, психологічну релаксацію, кризову психологічну допомогу, психологічну реабілітацію та психологічний супровід та ін. [4]. Окрім вищеперерахованого, доцільно зосередити увагу на психотерапевтичних методах психологічної профілактики негативних психічних явищ, у тому числі, поведінкових порушень. До останніх належить методи

особистісно-орієнтованої терапії, сугестивної терапії та поведінкової.

Опираючись на вищевикладене, виділимо основні правила психологічної профілактики, спрямованої на попередження виникнення деструктивної поведінки та її наслідків:

1. Індивідуальний підхід до кожного працівника із урахуванням характеру проблеми та особистісних особливостей суб'єкта поведінки.

2. Опора на позитивні особистісні риси та поведінкові особливості.

3. Системність та безперервність роботи аж до отримання результату та його закріплення.

4. При потребі забезпечення підтримки значимих осіб (наприклад, членів родини).

5. За необхідності залучення до процесу профілактичної роботи інших спеціалістів.

Таким чином, прояви деструктивної поведінки слід вважати неприйнятними у професійній діяльності правоохоронця. Психологічна робота повинна бути спрямована, в першу чергу, на попередження виникнення негативних поведінкових особливостей та має характеризуватися системністю, структурністю та цілеспрямованістю впливів. З метою забезпечення ефективної психопрофілактичної роботи деструктивна поведінка працівників правоохоронних органів має підлягати більш детальному вивченню, що створює перспективу подальших розвідок.

Список використаних джерел

1. Психологічний словник / Авт.-уклад. В. В. Сиявський, О. П. Сергеєнкова / За ред. Н. А. Побірченко. 336 с.

2. Барко В. І., Криволапчук В. О. Девіантна поведінка працівників органів внутрішніх справ та психологічні механізми її виникнення. *Вісник Національного університету оборони України*, 2014. № 1 (38). С. 198–203.

3. Барко В. І., Лапчук В. С. Психологічні підходи до профілактики девіантної поведінки працівників органів внутрішніх справ. *Юридичний бюлетень*, 2015. № 1. С. 120–128.

4. 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. Наказ Міністерства внутрішніх справ від 06 лютого 2019 року № 88. *Офіційний вісник України*. 2019.

Волошина Оксана Василівна,
старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення та
психофізіологічних досліджень
навчально-наукового інституту заочного
та дистанційного навчання Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук, доцент

ІНТЕРВІЗІЯ ТА СУПЕРВІЗІЯ ЯК ФОРМИ МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ СИСТЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВО ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, проводять заходи із психологічного супроводження освітнього процесу з метою набуття курсантами (слухачами) необхідних професійно-психологічних якостей [3].

Основним завданням психолога системи вищої освіти, в тому числі і ЗВО МВС України, є охорона психічного здоров'я всіх учасників освітнього процесу. Найчастіше це реалізується засобами індивідуального психологічного консультування курсантів (слухачів) та поліцейських ЗВО, комплексних та індивідуальних корекційних заходів психологічного спрямування з курсантами (слухачами) та поліцейськими ЗВО, які потребують додаткової психологічної допомоги та підтримки тощо, і спрямовані вони на з'ясування життєвих обставин в яких розвивались вказані особи, усунення недоліків індивідуального особистісного розвитку, несприятливих психологічних, емоційних станів, здійснення коригуючого впливу на учасників освітнього процесу. Тому для ефективного виконання своїх функцій психологу слід проявляти відкритість та повагу до поглядів і цінностей іншої людини, терпимість до невизначеності, здатність до самоконтролю та саморегуляції тощо. Вдосконаленню зазначених професійно важливих якостей сприяють інтерактивні методи навчання, які використовуються як у процесі підготовки курсантів-психологів, так і під час методичного супроводу безпосередньої практичної діяльності психологів.

На нашу думку, методичний супровід психологів ЗВО із специфічними умовами навчання потребує покращення, адже

одних курсів з підвищення кваліфікації психологів для системного розвитку та професіоналізації психологів недостатньо. Корисним є досвід методичного супроводу професійного розвитку психологів закладів освіти, що засвідчує ефективність таких методів як методичні тренінги, індивідуальні і групові консультації, семінари-практикуми тощо. Не менш важливими, а втім найефективнішими формами методичної роботи є інтервізія та супервізія, які завдяки професійній кооперації забезпечують психологів-практиків необхідними новими знаннями; допомагають систематизовано бачити, розуміти і аналізувати свої професійні дії та свою професійну поведінку; усвідомлювати власні професійні помилки і корегувати стратегії надання психологічної допомоги у кожному конкретному випадку; сприяють ефективному аналізу відповідності та якості використовуваних ними методів, технік надання психологічної допомоги; формуванню професійних навичок; обміну досвідом; теоретичному і практичному підвищенню кваліфікації [1].

Взагалі, дуже складно уявити ефективну професійну діяльність психолога поза активної взаємодії з професійним співтовариством, без можливості трансляції накопиченого досвіду від більш зрілих колег до початківців.

Нормативні документи багатьох країн, а також психологічні школи деяких напрямків окреслюють умови отримання психологом диплома про освіту і сертифіката про кваліфікацію – це проходження не менше 500-600 годин власної клієнтської практики. Окрім цього, індивідуальна та групова супервізія є обов'язковою ланкою професійної підготовки психологів та психотерапевтів згідно європейських стандартів.

Під супервізією ми будемо розуміти метод підготовки та підвищення кваліфікації в галузі психології; форму консультування практичного психолога у більш досвідченого, спеціально підготовленого колеги, що дозволяє йому систематично бачити, усвідомлювати, розуміти і аналізувати свої професійні дії і свою професійну поведінку.

Отже, наближення системи професійної підготовки, розвитку та навчання психологів до світових стандартів є детермінантою професіоналізації діяльності психологів ЗВО МВС України.

На нашу думку, для належної організації методичного супроводу професійного розвитку психологів, зокрема проведення

супервізії (інтервізії) для психологів ЗВО із специфічними умовами навчання потрібно:

1. Внести зміни до наказу МВС України № 88 від 06.02.2019 в частині методичного супроводу професійного розвитку психологів НП та ЗВО із специфічними умовами навчання, зокрема, визначити основні форми цього супроводу (методичні тренінги, індивідуальні і групові консультації, семінари-практикуми, супервізії (інтервізії) тощо).

2. Забезпечити плановість і системність методичного супроводу професійного розвитку і навчання психологів.

Розробити нормативний документ, яким затвердити програми підготовки супервізорів та проведення супервізії. Прикладом може слугувати наказ МОН України № 1313 від 18.10.2019 «Деякі питання організації та проведення супервізій», яким затверджені зазначені програми підготовки супервізорів для проведення супервізії педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти [2]. Зокрема, Програма підготовки супервізорів в очно-заочному форматі навчання включає в себе: обсяг навчального навантаження; перелік закладів освіти, де може здійснюватись підготовка супервізорів; характеристику програми; професійні вимоги та продовження навчання; стиль і методика навчання; програмні компетенції; зміст та навчальні елементи програми, результати навчання за програмою та навчальний план програми. Слід відмітити, що із 30 годин плану підготовки супервізорів 18 годин відведені на тренінгові заняття.

Також, цим наказом затверджена Програма проведення супервізії. В ній визначені мета та завдання проведення супервізії; ключові функції супервізора; основні принципи супервізії; результати проведення супервізії; етапи реалізації завдань супервізії; план та методи проведення супервізії.

Ми розуміємо, що запровадження інституту супервізорства в МВС України має свої складнощі, адже він не створений не тільки в правоохоронній сфері, але й на державному рівні. Тому потрібно актуалізувати і певні законодавчі ініціативи, спрямовані на обґрунтування актуальності і важливості розроблення власної моделі державного інституту супервізорства на базі кращого світового досвіду.

Отже, удосконалення методичного супроводу професійного розвитку та навчання психологів ЗВО із специфічними умовами навчання, зокрема, створення системи супервізії та інтервізії, дозволить покращити роботу з

професійними труднощами, аналізу недоліків, удосконалення організації роботи та наблизить професійну підготовку психологів до європейських стандартів.

Список використаних джерел

1. Гончарова-Чагор А.О. Інтерв'язія та суперв'язія як форми методичного супроводу професійного розвитку фахівців психологічної служби. URL: <https://osvita.cv.ua/interviziya-ta-superviziya-yak-formy-metodychnogo-uprovodu-profesijnogo-rozvytku-fahivtsiv-psyhologichnoyi-sluzhby/>.

2. Наказ МОН України №1313 від 18.10.2019 «Деякі питання організації та проведення суперв'язії». URL: <https://drive.google.com/file/d/15ASul4NvdH8MHPRPdVx84ZzNKUY4P28j/view>.

3. Порядок організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, затверджений наказом МВС Україн № 88 від 06.02.2019. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33319.html.

Галустян Олена Аркадійвна,
старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення
та психофізіологічних досліджень
навчально-наукового інституту заочного
та дистанційного навчання Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
юридичних наук

ПРОФЕСІЙНЕ СПІЛКУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО З ОСОБАМИ РІЗНИХ ПСИХОТИПІВ

Професійне спілкування поліцейського з окремими особами та групами осіб при виконанні службових обов'язків як в штатних, повсякденних умовах, так і в умовах напружених, екстремальних, вимагає від них не лише ґрунтового знання регламенту фахової поведінки, але й умінь та навичок мобілізації особистісного потенціалу, сформованого на засадах практичної психології та професійного досвіду. Знання та дотримання алгоритму комунікації передбачає послідовне урахування загальних характеристик особистості, відповідність

її зовнішнього вигляду та поведінкових проявів конкретному психотипу, обрання, в залежності від ситуації, ефективних моделей та прийомів комунікації з метою нейтралізації конфліктів та досягнення взаємоприйнятної взаємодії.

У психології розрізняють так звані акцентуації характеру (поняття введене Е. Леонгардом). **Акцентуація** – надмірне підсилення, загострення окремої риси характеру, підвищена чутливість до одних психотравмуючих впливів при достатній витривалості до інших («слабке місце»). Серед основних акцентуацій характеру розрізняють: 1) істероїдів; 2) епілептоїдів; 3) параноялів; 4) шизоїдів; 5) гіпертимів; 6) емотивів; 7) тривожний тип.

Характерологічні особливості особистості варто враховувати в юридичній практиці. Знання рис характеру дає змогу поліцейському визначити оптимальні прийоми проведення комунікативної взаємодії, діагностувати особистість та можливі прояви її поведінки [1; 2; 3].

Істероїди. Загальна характеристика: рухливі, капризні, крикливі, вперті; схильні до клоунади та фантазування, емоції контрастні та демонстративні; у стані емоційного збудження виникають бурхливі афективні реакції (падають, качаються по підлозі, кусаються), схильні до агресії або суїциду як засобу самоствердження та привернення до себе уваги.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою істероїдного психотипу. Під час бесіди істероїд легко прикидається хворим, постійно скаржиться, всіяко намагається уникнути комунікації. Під час спілкування буде постійно відволікати співрозмовника на сторонні теми або намагатися викликати жалість до себе. Якщо ця тактика не проходить, може проявити істеричні реакції.

Така інфантильна поведінка має бути очевидною та прогнотованою, тому поліцейському не можна піддаватися захисним стратегіям істероїда.

При розбудові комунікації з істероїдним психотипом найкращою тактикою поведінки буде позиція – «слухач». Тактично правильним буде імітація вигляду, що ви вірите тій грі, яку веде істероїд. Для того, щоб спіймати таку людину на брехні, необхідно просто попросити її повторити свою розповідь.

Під час детекції брехні істероїда, варто пам'ятати, що він (істероїд) вірить в те, що говорить. Вчинене ним легко витісняється у несвідоме. Основний захисний механізм

істероїдного психотипу – заперечення, що може перетворитися в істеричну декомпенсацію.

Епілептоїди. *Загальна характеристика:* головними рисами є схильність до поступового накопичення роздратування та пошук об'єкта, на якому можна було б «зірвати злість»; гнівливі, дратівливі, прагнуть до влади; часті напади злісно-гнітючого настрою, причому емоційні вибухи зумовлюються не зовнішніми причинами, а внутрішнім напруженням.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особами епілептоїдного психотипу. У спілкуванні зі збудливим епілептоїдом поліцейському краще дотримуватися дистанції та жорсткої лінії поведінки. Важливо також цій особі продемонструвати власний авторитет та обізнаність у предметі спілкування. При цьому не варто провокувати збудливого епілептоїда, що може призвести до агресивних дій з його боку й, в такому випадку, особу буде вкрай важко контролювати. Даний психотип легко схилити до співпраці, якщо необхідно отримати інформацію щодо іншої особи.

Такі особистості схильні до звинувачення будь-кого, крім себе, та перекладання провини на інших. Вони дуже рідко вдаються до щирого каяття.

Успіх побудови комунікації зі застрягаючим епілептоїдним психотипом можливий за умов пред'явлення йому аргументованої системи доказів. Процес взаємодії повинен відбуватися без метушні. З метою конструктивної взаємодії з даним психотипом, поліцейському варто продемонструвати застрягаючому епілептоїду його інтерес у справі.

Під час детекції, брехню епілептоїда виявити простіше, ніж у інших психотипів. Зазвичай епілептоїд використовує психологічний захист нейтралізації, що вимагає від нього тотального самоконтролю, проте саме це швидко видає його співрозмовнику. Потім епілептоїд докладається до заперечення, однак перебуваючи у стресовій ситуації, дає афективний розряд. Варто убезпечити себе від агресії з боку епілептоїда.

Паранояли. *Загальна характеристика:* сильна, проте малорухома нервова система, легкі органічні зміни в головному мозку; схильність до «застрягання»; схильність до лідерства; базова емоція – презирство, відраза; базова поведінка – незгода.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою паранояльного психотипу. Для того щоб досягнути порозуміння з паранояльним психотипом поліцейському варто

чітко визначити свій статус. Під час спілкування необхідно робити посилання на закони, думку авторитетних особистостей, приводити чітку структуру аргументів. Також для подальшої конструктивної взаємодії необхідно показати важливість його пропозицій для успішного вирішення глобальних ідей особи паранояльного психотипу.

Детекція брехні у таких особистостей найбільш ускладнена у порівнянні з іншими психотипами. Стабільна та сильна психіка дозволяє їм навіть у несприятливих умовах триматися впевнено. Основний захисний механізм – проекція. Параноял може демонструвати співрозмовнику співпрацю при цьому ухилятися від конкретних відповідей.

Поліцейській має бути готовим до того, що отримати повну та правдиву інформацію від параноялу до кінця не вдасться. До того ж існує загроза бути втягнутим у сплановані параноялом перемовини, метою яких є з'ясування позиції візаві. Паранояли легко вираховують головну задачу бесіди, тому взаємодія з ними ускладнена.

Шизоїди. Загальна характеристика: шизоїдність – це мислення; їм притаманна поведінка, яка забезпечує схематичне уявлення про оточуюче середовище; базова емоція – цікавість, пізнання, дослідження; базова поведінка: обстеження-організація-систематизація.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою шизоїдного психотипу. Враховуючи інтровертованість шизоїдного психотипу, будувати комунікацію з такою особою дуже важко, здебільшого його захисна реакція – «закритися». Якщо шизоїд бреше, він орієнтується на другорядні ознаки, перестрибуючи з однієї теми на іншу, які абсолютно не пов'язані між собою.

Під час взаємодії з цим психотипом поліцейському варто уникати різких оцінок та прямої критики (шизоїди дуже вразливі). Задачі шизоїду краще ставити, орієнтуючи його на кінцевий результат (обґрунтовуючи несприятливі наслідки заперечення або відмови співпрацювати), оскільки сам процес вони не сприймають. Шизоїд погано переносить дискомфорт, тому за такої тактики він зможе зосередитися на поставлених запитаннях.

Гипертим. Загальна характеристика: сильна, рухома нервова система; низька тривожність; життєрадісна, оптимістична людина; легко та й із задоволенням йдуть на контакт, комунікабельні; з почуттям гумору; з успіхом можуть вирішувати одночасно декілька задач.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою гіпертимного психотипу. Брехня гіпертима поєднана з великою кількістю жестів-ілюстраторів. Гіпертим схильний «заговорювати» співрозмовника, тому поліцейському варто контролювати та підпорядковувати комунікативний процес, своєчасно повертати його до суті розмови.

Захисна реакція у гіпертима – регресія. У разі виявлення брехні, така особа охоче йде на співробітництво та просить про допомогу. З'ясування обставин правопорушення у гіпертима не складає труднощів, тому що особистість даного психотипу фізіологічно нездатна втримати в собі інформацію.

Емотив. Загальна характеристика: слабкий психотип; добрі, схильні до співчуття; уважно слухають співрозмовника; емоційно пасивні; надають перевагу фільмам з емоційними сценами, читають книги, які викликають гострі емоції; схильні до уникнення конфліктів; можливі психосоматичні прояви, які загострюються на фоні стресу.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою емотивного психотипу. Спілкування з емотивом дуже комфортне. Стійкий дискомфорт здатен викликати у емотивна нещире ставлення до нього. Поліцейському не варто «грати» у товариське ставлення або проявляти нещирий інтерес до особистості емотивного психотипу. Він одразу відчує нещирість, що негативно вплине на його довіру до співрозмовника. Краще відкрито заявити про своє ставлення до нього, хоча це може викликати тимчасову втрату самоконтролю з його боку, проте дозволить не втратити довіру.

Заперечення та нейтралізація – базові захисні реакції емотива; слабка нервова система емотива не здатна витримувати сильного дистресу.

Поліцейському варто враховувати, що особистості емотивного психотипу під час бесіди, скоріше за все, будуть відмовчуватися. Також існує вірогідність самообмови, проте емотив не здатний спланувати та підготуватися до надання неправдивої інформації, тому його брехню легко виявити. Його брехня активно проявляється як в мовленнєвій продукції, так і в вегетативних реакціях.

Вчинивши правопорушення, емотиви, зазвичай, щиро каються, тому найкращою тактикою комунікативної взаємодії стане мотивація емотива на ґрунті моралі.

Тривожний психотип. Загальна характеристика: слабка, малорухома нервова система; почуття страху; «параліч»

волі, млявість, неуважність; слабка здатність до самостійного прийняття рішень; закриті для комунікації; відчують підвищене хвилювання під час розмови.

Правила комунікативної взаємодії поліцейського з особою тривожного психотипу. Під час спілкування з тривожним типом поліцейському варто постійно заохочувати співрозмовника, проявляти до нього увагу, довіру, підтримувати за будь-яке висловлювання. Краще уникати прямої критики особи тривожного психотипу. Такі співрозмовники потребують чітких інструкцій. Помилково буде поставити задачу та залишити особу тривожного психотипу без моральної та інформаційної підтримки, сам на сам з перебігом подій; поставити в умови, які вимагають прийняття рішення (не залежно від ступеня складності); відмовитися від раніше досягнутих домовленостей, різко змінити узгоджені правила комунікації. У таких випадках особистість тривожного психотипу відчуває психологічний дискомфорт, зупиняє будь-яку активність. Відновити контакт с таким психотипом буде вкрай важко.

Детекція брехні у осіб тривожного психотипу ускладнена їх схильністю видавати реакції практично на всі стимули. Тому особливо важливо налагодити з такими особистостями психологічний контакт та поспостерігати за їх мімікою, пантомімікою, мовленням в процесі спілкування, щоб виключити можливість неправильної інтерпретації отриманих сигналів.

Отже, знання індивідуально-психологічних особливостей особистості, їх проявів у зовнішності, поведінкових та мовленнєвих ознаків, особливості організації простору в процесі професійного спілкування дозволить поліцейському скласти попередній психологічний портрет (профіль) особи, спрогнозувати її поведінку в конкретній ситуації, оптимізувати стратегії взаємодії та психологічного впливу.

Список використаних джерел

1. Галустьян О.А., Захаренко Л.М., Мотлях О.І. Технології профайлінгу в слідчій діяльності: метод. рек. Київ, 2019. – 45 с.
2. Галустьян О.А., Захаренко Л.М., Казміренко В.О. (за заг. ред. Мотляха О.І.) Складання психологічного профілю невстановленої особи за характеристиками її письмових повідомлень: метод. рекомендації. Київ, 2020. – 68 с.
3. Юлия Чалова. Практический профайлинг: искусство прогнозировать мотивы тех, кто рядом с вами. ОАО Издательская группа «Весь», 2018. URL: <http://maxima-library.org/component/maxlib/b/468501?format=read>.

Ганаба Світлана Олександрівна,
професор кафедри психології,
педагогіки та соціально-економічних
дисциплін Національної академії
Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького,
доктор філософських наук, професор

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ – УЧАСНИКАМ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ: ОКРЕСЛЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ

Особливості служби військовослужбовців полягають у необхідності виконання ними професійних обов'язків в умовах низки емпатійних та фізичних, фізіологічних стресових факторів. «Екстремальна ситуація для тих, хто її переживає, може стати кризовою, стресовою, травматичною і викликає відповідну кризу стрес, психотравму» [1, с. 8]. Емоційні переживання невідповідності між загрозами й небезпеками та індивідуальними можливостями людини їх подолати – викликають страх, гостре відчуття безпорадності, яке супроводжується психічними, фізичними, особистими розладами. Вони виступають руйнівними чинниками в силу пост стресових реакцій. Військовослужбовці, які були учасниками збройних конфліктів, потребують медико-психологічної допомоги, спеціальних заходів психокорекції.

Психологічна допомога передбачає комплексну, багаторівневу й поетапну допомогу. Вона спрямована на відновлення людини в правах, статусі, здоров'ї, дієздатності тощо. Метою психологічної допомоги є робота по поверненню людині віри у себе й свої сили, надання їй відчуття повноцінності, тобто такої яка здатна максимально реалізувати свої фізичні й духовні потенції. Така людина виявляє можливість реалізувати свої інтереси та прагнення, знаходити нові джерела самовдосконалення та саморозвитку.

Варто зазначити, що діапазон психологічної допомоги військовослужбовцям – учасникам збройних конфліктів, є доволі широким та різноманітним. Зокрема, серед заходів психологічного впливу є: фасилітаторська співпраця, демонстрація ефективних моделей поведінки, навчання, консультування, психотерапія тощо. Суттєву роль відіграє мультимодальна форма сімейної терапії, яка передбачає

індивідуальні та сімейні консультації, а також групове консультування. Військовослужбовець має відчувати готовність допомогти його не лише фахівцям, а й близькими та рідними.

Психологічна допомога включає наступні етапи: діагностика психоемоційного стану на підставі індивідуальних особливостей військовослужбовців; роз'яснення йому, що його стан є тимчасовим, ширий прояв розуміння й терпіння до його проблем; психокорекцій на робота, навчання навичкам саморегуляції, прийомам зняття напруженості за допомогою релаксації, аутотренінгу іншими методами. Ефективним прийомом зняття внутрішньої напруженості є робота з мисле образами. Саме ці психокорекційні практики дозволяють людині розслабитися й «відключитися» від зовнішніх реалій. Як результат зменшується збудження центральної нервової системи, відбувається зміцнення організму у екстремальних умовах, активізуються внутрішні резерви психіки тощо. Суттєву роль відіграють у подоланні неврозів, особливо з ліквідації труднощів у міжособистісному спілкуванні, є різноманітні соціально-психологічні тренінги. Їх результати впливають на відновлення особистого та соціального статусу людини, покращення комунікативних навиків, розвиток здібностей до самореалізації, подолання соціальної конфронтації тощо.

Таким чином, психологічна допомога військовослужбовцям, учасникам збройних конфліктів, сприяє мобілізації внутрішніх резервів організму, збільшує його стресостійкість, відновлює виснажену й деформовану стресами й перевантаження психіки тощо.

Список використаних джерел

1. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник. / З.Г. Кісарчук, Л.М. Омельченко, Г. П. Лазос, Л.І. Литвиненко, Л.Г. Царенко; за ред. З.Г. Кісарчука. Київ: ТОВ «Вид-во Логос», 2018. 207 с.

Давидова Ольга Василівна,
провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного
інституту МВС України, кандидат
психологічних наук, доцент

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У СУЧАСНИХ ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Однією з детермінант, що визначають реалізацію завдань правоохоронної діяльності, є мотивація до служби. За професійною мотивацією поліцейського, яка пов'язана з результативністю та ефективністю одержаних результатів, оцінкою суб'єктом своєї професійної компетентності й перспектив професійно-особистісного розвитку, визнають провідну роль у професійній діяльності [1, с. 6].

Виокремлюють німецьку, французьку, британську та американську систему поліцейської освіти, в окремих європейських країнах існує симбіоз цих моделей, та в усіх країнах навчання поліцейських передусє ретельний відбір кандидатів, який передбачає з'ясування наявності психологічних якостей, необхідних для служби у поліції. При цьому мотиваційній сфері особистості надається не менше значення, ніж, наприклад, фізичній підготовці. Тож аналіз зарубіжного досвіду вивчення психології мотивації особового складу органів поліції та можливості його використання в системі психологічного забезпечення поліцейських Національної поліції України вимагає уважного ставлення дослідників.

Насамперед розглянемо результати дослідження мотивів вибору служби в поліції як професії, що проводилося з урахуванням відмінностей претендентів у розвинених країнах та країнах, що розвиваються. Вибірка становила 233 учасники з 28 країн, 16 з яких були класифіковані як такі, що розвиваються та 12 – як розвинені [2]. Такий мотив як наявність робочих місць (доступність працевлаштування) та мотиви, зумовлені пільгами, вплив сім'ї та допомога родині й друзям, є пріоритетними у країнах, що розвиваються. Мотиви стати поліцейським із часом змінюються, а мотиви, пов'язані з виплатами матеріальної допомоги, з роками сприймалися як більш привабливі, тимчасом як вплив родини значно більш цінний для молодих новобранців, ніж для тих, хто долучився до служби у більш старшому віці.

Доцільними вбачаються подальші дослідження, присвячені кандидатам, зарахованим на службу у більш ранньому віці, адже у більшості наукових робіт критерій віку зарахування на службу не врахований [3], та зосередження уваги на динамічних змінах мотивації.

Перейдімо до огляду зарубіжних наукових пошуків щодо подальшої мотивації працівників: результати свідчать про те, що її рівень зумовлений низкою змінних: ставлення керівників, робоче середовище, особисті фактори тощо. У осіб, які переживають сімейні проблеми, проблеми зі здоров'ям, фінансові проблеми чи негативний соціальний досвід, може суттєво знизитися мотивація та продуктивність праці. Належні умови служби сприяють успішному вирішенню працівниками особистих проблем, так само злагожене особисте життя є складовою ресурсного потенціалу особистості у складних професійних умовах. Теорії мотивації, які могли б використовуватися керівниками, мають одне спільне – керівники повинні знати своїх підлеглих, бути обізнані щодо багатьох чинників, які впливають на індивідуальну мотивацію та продуктивність роботи поліцейських.

Характер служби може призвести до професійного вигорання працівників з подальшим зниженням мотивації. Поліцейські, які мають мотивацію змінити світ та бажання служити благородній справі, можуть бути переорієнтовані на посереднє виконання обов'язків через наслідування прикладу інших працівників, що втратили зацікавленість у службі [4]. Як спосіб підвищення власної мотивації пропонується визначення психологічних ресурсів особистості та розгляд власних слабких сторін. Зовнішні винагороди, такі як підвищення заробітної плати та освітні виплати, доплата за вислугу років, часто вважаються ефективними мотиваторами. Хоча зарплата в державному секторі зазвичай нижча, ніж у приватних компаніях, людей, які стають працівниками поліції, зазвичай цікавить більш висока зарплата [5]. Водночас внутрішні винагороди, такі як можливість забезпечити безпеку у громаді та зменшити рівень злочинності, здатні мотивувати поліцейських більше, ніж підвищення зарплати або підвищення по службі.

Низька первинна мотивація та низька прихильність до справи призводять до незадоволеності роботою. Крім того, поліцейські, що керувалися мотивом доступності працевлаштування або раннім виходом на пенсію, через 6 років служби демонстрували більшу незадоволеність у порівнянні з

тими, хто керувався більш альтруїстичними мотивами. Встановлені дані вказують на значущість врахування мотивів при зарахуванні на службу до поліції. За аналогією, якщо фінансові мотиви дійсно мають ключове значення для претендентів на службу, то аналіз їхньої ролі у подальшій службі буде актуальним для пошуку відповіді на питання, чи може ступінь реалізації первинних мотивів вплинути на якість виконання службових обов'язків.

У поліцейських установах працівники перебувають під впливом таких психологічних чинників: багатоманітність ситуацій, невизначеність, відсутність постійного жорсткого контролю. Відповідно все більш вагомим значення набуває такий напрям підвищення ефективності діяльності як розвиток самоорганізації особистості. Індивідуальний рівень відданості та бажання служити благородній справі допомагає керувати продуктивністю та мотивацією поліцейських під час служби. Результати досліджень, присвячених визначенню дієвих підходів до навчання поліцейських, свідчать про зв'язок внутрішнього локусу контролю слухачів із мотивацією до навчання. Своєю чергою мотивація до навчання пов'язана із задоволенням від навчання та сприйняттям сформованих навичок. Окрім того, зі сприйняттям набутих навичок позитивно асоціюється оцінка співробітниками організаційної справедливості керівника [6].

Хоча це часто вважається відповідальністю керівництва, певний рівень мотивації повинен виходити від самої особистості та сприяти зниженню рівня вигорання і розвитку самомотивації до побудови тривалої кар'єри у правоохоронних органах. Дослідники застерігають поліцейських від завищеної амбіційності, нетерпимості та завзятості у повсякденних справах [7]. Техніки та механізми балансування надмірного ентузіазму, запобігання цинізму та формування культури толерантності забезпечуються горизонтальною мобільністю, переведенням до менш криміногенних районів, відмежуванням конкретної роботи поліцейського від суто теоретичних засад, дотриманням гуманістичного стилю роботи з громадянами.

В організаціях, де відсутня можливість переведення в межах однієї служби та в інші служби, змін в завданнях, керівники повинні більш інтенсивно шукати альтернативні способи оптимізації діяльності поліцейського. Зокрема такі чинники мотивації як визнання та похвала за службу позитивно впливають на морально-психологічний стан особового складу, сприяють покращенню ставлення до обов'язків, попередженню

цинізму, прогулів, дострокового звільнення, емоційного відсторонення від інших аспектів повсякденного життя, зниження ефективності, збільшення скарг та проблем зі здоров'ям. Ефективні керівники повинні брати до уваги важливість таких внутрішніх мотиваторів як досягнення, визнання, відповідальність, просування по службі та зростання.

Керівникам, що прагнуть створити здорове організаційне середовище, також слід зважати на стрес, який може являти собою демотиватор, якщо його вплив не врахований належним чином. Служба у правоохоронних органах вважається одним з найбільш стресових видів професійної діяльності, як наслідок, у працівників спостерігається високий ризик алкоголізації, психосоматичних проблем, розлучень та самогубств. Та саме внутрішні чинники, як-от характер організації професійної діяльності, стиль керівництва, розподіл обов'язків, оцінюються працівниками як основні причини стресу, не менш значущі, ніж властиві професії небезпеки, наприклад, напад правопорушників. Коли поліцейські сприймають взаємодію з керівниками як більший стрес, ніж взаємодію з правопорушниками, потрібна справедлива самооцінка управлінської практики. Керівництво також повинно бути прикладом для мотивації. Позитивне ставлення керівника до служби безпосередньо впливає на мотивацію та продуктивність підлеглих [8]. Важливість здоров'я та фізичного самопочуття поліцейських є настільки загально визнаною, що проходження тесту на фізичну підготовленість вимагається в більшості навчальних програм рекрутів. Специфічні вимоги до професійної діяльності та пов'язаний з ними рівень стресу вимагають, щоб працівники правоохоронних органів формували оздоровчі звички протягом життя.

Поступова зміна привабливості певних мотивів зумовлює необхідність визначати відповідні тенденції та розвивати стратегії добору до поліції та менеджменту персоналу. Зрештою, посилення мотивації та продуктивності роботи поліцейських є складним, але досяжним завданням. Опанування низки відповідних технологій забезпечить підґрунтя цілеспрямованої роботи для реалізації спільної мети.

Список використаних джерел

1. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Казміренко Л. І., Юрченко-Шеховцова Т. І. Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності: методичні рекомендації. Київ, 2017. 87 с.

2. Elntib S. , Milincic D. (2020). Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. Journal of Police and Criminal Psychology. DOI: 10.1007/s11896-020-09396-w.

3. Gibbs JC (2019). Diversifying the police applicant pool: motivations of women and minority candidates seeking police employment. Crim Justice Stud. P. 1–15.

4. Caldero M., Crank J. Police Ethics: The Corruption of the Noble Cause, rev. 3rd ed. Burlington, MA: Anderson Publishing, 2011.

5. Stojkovic S., Kalinich D., Klofas J. Criminal Justice Organizations: Administration and Management. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.

6. Scott E. Wolfe, Mclean K., Rojek J., Alpert G. P. Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity Justice Quarterly. December 2019. DOI: 10.1080/07418825.2019.1703027.

7. Bjork M. Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work. Police Quarterly 11, no. 1 (March 2008). pp. 88–101. DOI: 10.1177/1098611107309010.

8. Johnson R.R. (2011), Officer Attitudes and Management Influences on Police Work Productivity. Am J Crim Just 36, pp. 293–306. DOI: 10.1007/s12103-010-9090-2.

Дідух Марина Миколаївна,

старший викладач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Професійна спрямованість є важливим аспектом загальної спрямованості особистості, оскільки мотиваційно-ціннісна сфера дорослої людини формується насамперед у діяльності, що, як правило, має професійний характер. Людині, як істоті соціальній, характерно бути суб'єктом суспільно-трудової діяльності, однією із форм прояву якої є професійна спрямованість. В свою чергу, вона постає в якості однієї із сторін загальної спрямованості особистості.

В процесі формування професійної спрямованості, як зазначає А.С. Ткаченко, відбувається становлення самої особистості, розвиток її здібностей і можливостей, духовне зростання і збагачення.

Слід зазначити, що в сучасній психолого-педагогічній літературі існують різні та неоднозначні підходи до трактування поняття «професійна спрямованість». Це обумовлено відмінностями у методологічних позиціях авторів, складністю та багатоплановістю досліджуваного феномена [1].

Так, Б.О. Федоришин трактує професійну спрямованість як психологічну готовність людини до вибору напряму майбутньої професійної діяльності. На думку дослідника, професійна спрямованість зумовлюється усвідомленням особистістю вагомих аспектів і особливостей майбутньої професійної діяльності. Вона проявляється в підвищеній зацікавленості до процесів і фактів, що прямо чи опосередковано стосуються певної професії [2]. Інтереси реалізуються в пізнавальній діяльності особистості: накопиченні відповідної інформації, участі у відповідних гуртках, навчальній діяльності тощо.

Л.П. Сейтешев [3], розглядав професійну спрямованість як важливу сторону загальної спрямованості особистості, що визначає вибір життєвого шляху.

Професійна спрямованість розуміється також як індивідуальна структура цінностей особистості, що можуть бути реалізовані в професійній діяльності і виявляються в мотивах вибору професії та шляхах її отримання.

С.І.Тихолах [4] визначає професійну спрямованість як сторону особистості, яка обумовлює мотивовану цілеспрямовану діяльність під час підготовки до вибору професії та проявляється в намірах, ідеалах, інтересах, установках та схильностях. Цей процес має певні етапи реалізації: спочатку виникає професійний інтерес, визначаються стійкі професійні наміри, які, в свою чергу, сприяють формуванню професійної спрямованості особистості. Професійна спрямованість розглядається як важливий психологічний чинник професійного самовизначення та професіоналізації особистості.

Мотиви, що лежать в основі професійної спрямованості особистості мають певну організацію. Вони утворюють певну ієрархію, де одні домінують, інші – відіграють другорядну роль. Виділяють декілька груп мотивів, які різною мірою пов'язані з професійною діяльністю:

- 1) внутрішні мотиви, які безпосередньо стосуються змісту професії і зумовлені інтересом до неї, коли особистість приваблює передусім процес, прямі результати професійної діяльності;

2) мотиви, які мають більш опосередковане відношення до професії і пов'язані з сформованим у суспільстві ставленням до неї: усвідомлення суспільної значущості професії, її престижності, важливості;

3) мотиви, пов'язані з різноманітними потребами індивіда, що можуть задовольнятися як у професійній діяльності, так і за її межами: потреба у самоствердженні, спілкуванні, досягненні, домінуванні тощо;

4) мотиви, що відображають різні аспекти професійної самосвідомості індивіда: впевненість у володінні професійно необхідними якостями і здібностями, у тому, що професія відповідає покликанню;

5) мотиви, в основі яких лежить інтерес до зовнішніх, другорядних ознак професійної діяльності [5].

В свою чергу Є.О. Климов [6], виділяє два рівні професійного самовизначення – гностичний, що передбачає перебудову свідомості і самосвідомості та практичний, що характеризується реальними змінами соціального статусу особистості. Автор акцентує увагу на когнітивній складовій професійної спрямованості (знання і уявлення про професію, її особливості, функції і завдання, про себе як представника відповідної професії тощо) і виділяє наступні компоненти:

усвідомлення своєї приналежності до певної професійної спільноти;

знання про ступінь своєї відповідності професійним еталонам;

знання індивіда про ступінь його визнання в професійній спільноті;

знання про свої сильні і слабкі сторони, ймовірні зони успіхів і невдач;

уявлення про себе і свою роботу в майбутньому;

співвіднесеність професійної діяльності і «Я»-образу [6].

Інші автори до структури професійного самовизначення відносять мотиваційно-цільовий (спрямованість на професійне самовизначення, що проявляється в інтересах, мотивах, цілеспрямованості та зацікавленості), інтелектуально-змістовий (знання про професію, стан самосвідомості, можливості володіння різноманітними засобами пізнавальної діяльності та життєвий досвід) та рефлексивно-оцінний (здібність до самоконтролю, цілепокладання, самокритики та можливостей досягнення мети) компоненти.

Деякі автори вважають, що розвиток професійної спрямованості реалізується шляхом формування окремих її складових (професійного інтересу, ставлення до обраної професії, ціннісних орієнтацій, мотивів, пов'язаних вибором професії та ін.) [4]. Закріплення за професійним спрямуванням здійснюється з точки зору того, що є стійкий та сильний інтерес до певної професії. Ї починають розглядати відносно перспектив, намірів і прагнень у майбутньому. Форми проявів спрямувань особистостей визначають відповідну перспективу.

Усвідомлене прагнення застосувати свої можливості та виявити себе у професійній сфері починає формуватися на основі готовності до функціонування у суспільстві. В цей же час загострюється потреба в особистісному і професійному самовизначенні [7].

Таким чином, необхідно розрізнити широке і вузьке трактування поняття «професійна спрямованість». У широкому розумінні професійна спрямованість – це система емоційно-ціннісних ставлень, ієрархічна структура домінуючих мотивів, які спонукають особистість до їх втілення у професійній діяльності. У вузькому розумінні – це професійно важлива властивість, що посідає центральне місце у структурі особистості фахівця й визначає його індивідуально-типологічну своєрідність.

Список використаних джерел

1. Іонова І.М., Поляничко А.О., Теоретико-методичні основи професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників. doi <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-36-5/11>.

2. Корець О.М. Професійна спрямованість навчання сучасних інформаційних технологій майбутніх бакалаврів технологічної освіти // Інформаційні технології і засоби навчання, 2018, Том 67, № 5 С. 94–103 doi: 10.33407/itlt.v67i5.2168.

3. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности / А.П. Сейтешев. – Алма-Ата: Наука Казахской ССР, 1990. – 336 с.

4. Тихолаз С.І. Професійна спрямованість як психолого-педагогічне поняття / С.І.Тихолаз // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. Вінниця: Едельвейс і К, 2007. Вип. 21. С. 265–269.

5. Галузяк В.М., Тихолаз С.І. Розвиток професійної спрямованості студентів вищих медичних навчальних закладів: Монографія – Вінниця: Нілан-ЛТД, 2016, 228 с.

6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов // Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2004. – 304 с.

7. Клибанівська Т.М. Особливості адаптації до навчальної діяльності студентів-правників // Організаційна психологія. Економічна психологія. № 1 (16) / 2019, С. 46–54. doi: <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.5>.

Жидецький Юрій Цезарійович,

доцент кафедри Львівського державного університету внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент;

Пряхіна Наталія Олексіївна,

доцент кафедри Львівського державного університету внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ ДО ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Правоохоронна діяльність вважається однією з найбільш стресових професій. Робота правоохоронців зазвичай відбувається в екстремальних умовах. Вони постійно перебувають під впливом психологічних навантажень, здійснюють ризиковані дії під час виконання професійних обов'язків, піддаються високому рівню емоційно-фізіологічної напруги.

Сучасній професійній діяльності працівників правоохоронних органів притаманний професійний стрес, зумовлений високою складністю, відповідальністю, темпом виконання операцій, необхідністю постійного контролю та прийняття рішень за умови дефіциту часу.

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я називає професійний стрес хворобою ХХІ ст., оскільки цей вид стресу властивий будь-якій професії світу і набув розмірів глобальної епідемії. Як стресори частіше згадують такі чинники: надмірне навантаження, тривалість робочого часу, конкуренція, занадто швидке службове зростання, мобінг, конфлікт між роботою й особистим життям, невпевненість у надійності свого становища на роботі [1].

Перш ніж стати поліцейським, кандидати повинні пройти випробування перед працевлаштуванням. Випробування перед прийняттям на роботу – це процес, який оцінює чи підходить кандидат для правоохоронних органів. В багатьох країнах під час

здійснення професійно-психологічного відбору використовуються психологічні інструменти які прогнозують можливу проблемну поведінку майбутніх працівників поліції. Ці методики можуть виявити такі проблеми у потенційних працівників поліції як міжособистісні труднощі в спілкуванні та негативні емоції.

Раніше, психологічні дослідження кандидатів, були спрямовані на виявлення можливих ознак психічних захворювань та розглядалися як додаткове медичне обстеження. Проте, в сучасних умовах багато країн змінило законодавство про інвалідність та особисті права громадян, що поставило ці методики в суперечність до правового поля [2].

Сьогодні, у США та ЄС під час здійснення професійного відбору використовують методики які визначають моделі поведінки майбутніх поліцейських. Досліджуються такі характеристики особистості як здатність управляти емоціями, відповідальність, добросовісність, стресостійкість тощо [3]. Практика засвідчує необхідність поєднання сучасних методик опитування в тандемі з клінічним інтерв'юванням. Зазвичай, типовий кандидат проводить більше часу, над набором тестів, ніж віч-на-віч із психологом. В багатьох з цих тестів містяться вбудовані заходи для виявлення невідповідності та перебільшення.

Клінічне інтерв'ювання сприяє можливості виявити у кандидатів нестабільні перепади настрою, самозакоханість, зловживання алкоголем, токсичними речовинами або наявність упередженого ставлення до громадян. Проте, в деяких випадках, формальне ставлення до проведення інтерв'ювання може призводити до негативних наслідків.

Під час службового розслідування насильницьких дій вчинених поліцейськими Балтімора (США), було з'ясовано що психологи здійснювали оцінку психічної стійкості офіцерів за 15 хвилин замість 45 хвилин, передбачених державним контрактом. Експерти стверджують, що 15 хвилин недостатньо, щоб адекватно проводити психологічні оцінки кандидатів для служби в поліції [4].

Отже, в багатьох країнах світу відводять належну роль використанню психологічних скринінгів у процесі добору кандидатів до правоохоронних органів. Це потребує належного наукового, матеріального забезпечення та правового контролю цього процесу.

Список використаних джерел

1. Vano, B., & Talib, P. (2017). Understanding police stress towards a secure and sustainable society. *International Journal*

of Police Science & Management, 19 (3), 159–170. <https://doi.org.ezp.waldenulibrary.org/10.1177/1461355717713999>.

2. Villarama Kyle Predicting Personality Traits in Police Officer Candidates Using Using the M-PULSE. Walden University. 2020. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10277&context=dissertations>

3. Ellingwood, H., Williams, K. M., Sitarenios, G., & Solomon, J. (2018). Psychometric properties of a contextualized, actuarially informed assessment for law enforcement personnel selection: The m-pulse inventory. Journal of Police and Criminal Psychology. <https://doi-org.ezp.waldenulibrary.org/10.1007/s11896-018-9290-0>

4. 5 stresses cops deal with that non-cops should know about / The incidents LEOs witness will change them on duty and off duty Jul 10, 2019. URL: <https://www.police1.com/family-home/articles/5-stresses-cops-deal-with-that-non-cops-should-know-about-mr5SAAz4RiM0j9CR/>.

Жук Наталія Анатоліївна,

психолог відділення психологічного
забезпечення відділу культурної
комунікації та психологічного
супроводження Національної академії
внутрішніх справ

ЗАСТОСУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Опанування працівниками поліції навичок ефективної комунікації, їх досконале володіння повним спектром засобів професійного спілкування зі ЗМІ є необхідною умовою виконання НПУ поставлених перед нею завдань із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [1].

Комунікативний характер діяльності поліції загалом визначає певний еталон поведінки поліцейського. Адже, комунікативність передбачає не лише повідомлення якоїсь інформації, але й спонукання до дії інших осіб (потерпілих, свідків, правопорушників тощо), отримання інформації, передачі емоцій, впливу на людину та її емоційну поведінку.

Професійна компетентність працівника підрозділу ПП є структурою, у якій інтегровано досвід, теоретичні знання,

практичні вміння, навички та значущі для правоохоронця особистісні якості, що утворюють складний багаторівневий стійкий комплекс психічних рис особистості, спрямований забезпечити ефективність правоохоронної діяльності за рахунок сформованих відповідних компонентів і здатності оперативної й доцільно поєднати їх та постійно оновлювати й накопичувати. Прийняття працівником поліції правильного рішення та втілення його в певну послідовність дій можливе завдяки володінню спеціальними професійними знаннями; знаннями в галузі права; знаннями психології та моделей поведінки правопорушника.

Дослідниця С.П. Архипова визначає професійну компетентність патрульних поліцейських як сукупність певних ознак: наявність знань для успішної діяльності; усвідомлення значущості окреслених завдань для майбутньої професійної діяльності; набір операційних умінь; володіння алгоритмами виконання професійних завдань; здатність до творчості під час виконання професійних завдань [2]. Високий рівень професійної компетентності працівника підрозділу патрульної поліції є підґрунтям ефективної службової діяльності та формується шляхом поєднання багатогранних аспектів правоохоронної діяльності, яка вимагає професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих особистісних якостей [3].

Для поліцейських спілкування є інструментом виконання функціональних обов'язків та виступає основним засобом реалізації всіх сторін правоохоронної діяльності. Саме тому, працівникам поліції необхідно знати як загальні закономірності спілкування, так і особливості їх проявів у конкретних умовах службової діяльності, володіти технологіями та психотехніками спілкування, тобто бути здатними ефективно взаємодіяти з оточуючими в системі міжособистісних стосунків.

Типовими комунікативними завданнями працівників ПП Л.І. Мороз називає: по-перше, отримання достовірної інформації в процесі спілкування з особами, що перебувають у стані стресу (потерпілі, свідки), свідомо чи несвідомо її переключують чи приховують (свідки, підозрювані); по-друге, це завдання адекватної передачі інформації громадянам, колегам, керівництву; по-третє, управління поведінкою інших учасників взаємодії за допомогою використання різних методів правомірного психологічного впливу.

Техніка спілкування у професійній діяльності працівника поліції передбачає низку важливих компонентів, яких необхідно дотримуватися: орієнтуватися в ситуації спілкування, спостерігати й оцінювати співрозмовника; при спілкуванні звертати увагу на

невербальну комунікацію та використовувати засоби її впливу; зрозуміло викладати свої думки; інформувати тільки про те, що є відомим і доступним широкому загалу; володіти мовою, словом, голосом, інтонацією; слухати й розуміти співрозмовника; переконувати, вести дискусію, критикувати, радитися; мати почуття гумору, проявляти мовленнєву винахідливість; встановлювати психологічний контакт із різними категоріями партнерів по спілкуванню; здійснювати самопрезентацію у спілкуванні; створювати неформальну й ділову обстановку в процесі спілкування; встановлювати й підтримувати довірливі відносини; здійснювати спілкування в різних ролях і позиціях; керувати ініціативою та дистанцією у спілкуванні; регулювати психологічні стани, емоції партнерів по спілкуванню; управляти власним станом у ході спілкування [4].

Комунікативна компетентність патрульного як фахівця, як особистості розкривається передусім у ставленні до людей, до самого себе, в особливостях взаємин між людьми, умінні контролювати і регулювати свою поведінку, доводити, професійно аргументувати свою позицію [5]. Вона виявляється також в умінні моделювати особистість співрозмовника, добиватися реалізації комунікативної інтенції за допомогою вербальних і невербальних засобів та технологій, уміти продуктивно виходити з будь-яких ситуацій, а особливо конфліктних.

Високий рівень комунікативної компетентності дозволяє працівникам правоохоронної системи швидко орієнтуватися у різноманітних ситуаціях та підвищує ефективність професійної діяльності. Комунікативна компетентність для правоохоронця – це спроможність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, яка включає уміння розширювати (або звужувати) коло спілкування, варіювати його глибину, розуміти партнера по спілкуванню, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій тощо.

Ефективність професійного спілкування визначається рівнем комунікативної компетентності його учасників, і насамперед – самого патрульного поліцейського. Для належного рівня комунікативної компетентності необхідно мати розвинуті перцептивні здібності й уміння, іншими словами, здібності й уміння правильно сприймати оточуючих осіб: хоча б у загальному вигляді визначати характер особи, її настрій і внутрішній стан у конкретній ситуації взаємодії і на основі цього шукати адекватний стиль і тон спілкування в кожному конкретному випадку. Також необхідно, щоб у поліцейського

були сформовані уміння спілкуватися в різноманітних ситуаціях з особами різного віку і різної міри близькості відносин [6].

Таким чином, комунікативна компетентність патрульного поліцейського являє собою сукупність знань, умінь, навичок і компетенцій, за допомогою яких він може конструктивно спілкуватися та взаємодіяти у будь-яких професійних ситуаціях боротьби з правопорушниками і злочинцями. Рівень сформованості комунікативної компетентності визначає спроможність фахівця конструктивно діяти у специфічних ситуаціях міжособистісної взаємодії, пов'язаних із особливостями їхньої роботи.

Саме тому, патрульним необхідно самостійно або під час професійної чи службової підготовки вивчати певні аспекти психології осіб з девіантною поведінкою та шукати сучасні комунікативні технології, які б використовувалися на практиці. Спілкування поліцейського може проходити, як в нормальних умовах, так й у ворожих. Незалежно від цих умов патрульний має виробити певну техніку комунікації, яка б йому надавала переваги.

Підсумовуючи вище зазначене, необхідно сказати, що комунікативна готовність поліцейського має забезпечуватися знаннями, уміннями й навичками, які необхідно постійно збагачувати сучасними комунікативними технологіями. Вони можуть полягати в використанні інтернет-ресурсів, маніпулятивних вербальних та невербальних технік та інших. Використовуючи певні новітні комунікативні техніки, патрульні поліцейські зможуть уникати більшості конфліктів та залишатися стресостійкими.

Список використаних джерел

1. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інформ.-довід. матеріали / уклад. : І. В. Клименко, Д. В. Швець, О. О. Євдокімова, Я. С. Посохова. Харків, 2017. 52 с.

2. Архипова С. П. Професійна компетентність і професійність соціального працівника: сутність і шляхи розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2004. Вип. 2. С. 9–19.

3. Бондаренко В. В. Компоненти професійної компетентності працівників підрозділів патрульної служби Національної поліції України. *Юридична психологія*. Юридичні науки. Київ, 2016. № 2. С. 81–88. DOI: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2016_2_9.

4. Мороз Л. І. Розвиток комунікативних умінь у працівників міліції. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. Вип. № 12. С. 51–54.

5. Корнев О.М. Соціальні здібності у структурі комунікативної компетентності працівників оперативних підрозділів. *Психологічні аспекти національної безпеки*: тези II Міжнар. наук-практ. конф. м. Львів, 2008. С. 113–117.

6. Туринська О.Є. Комунікативна компетентність правоохоронців як умова їх ефективної професійної діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Психологічні науки*. Львів, 2012. № 3. С. 185–195. DOI: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_1_20.

Захаренко Людмила Миколаївна,
старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення
та психофізіологічних досліджень
навчально-наукового інституту заочного
та дистанційного навчання Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ

Проблема вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку є актуальною проблемою у сучасній організаційній психології. На етапі змін в моделі організації діяльності Національної поліції України зумовлених *необхідністю створення єдиного безпекового простору, оперативного реагування на виклики та доступністю поліцейських послуг, а також новим адміністративно-територіальним устроєм держави, важливим є психологічне забезпечення організаційного розвитку підрозділів поліції.*

У фаховій літературі організаційний розвиток розглядається як процес, в ході якого психологічна наука використовує знання та практичну діяльність для допомоги організаціям досягнути більшої ефективності [2; с. 29].

Організаційний розвиток являє собою методологію або техніку, спрямований на управління процесами змін, впровадження психологічних знань, внесення змін в організаційну культуру, розширення організаційних стратегій, структур і процесів, впровадження довготривалих нових форм активності. Розробка та впровадження організаційного розвитку відбувається поетапно: від підготовчого до завершального

етапу, проходячи аналітично-інформаційний, проєктувальний та трансформаційний етапи. Тобто, організаційний розвиток використовується для здійснення змін в організації (її підрозділах) з метою покращення ефективності діяльності.

Згідно з відомчими документами психологи Національної поліції проводять щорічний плановий моніторинг соціально-психологічного клімату в службових колективах. При проведенні вивчення соціально-психологічного клімату вони можуть використовувати всі доступні надійні і достовірні методики, якими у достатній мірі володіють [1]. Соціально-психологічний клімат оцінюється ними за трьома рівнями взаємин: взаємини між членами колективу по вертикалі, взаємини між членами колективу по горизонталі, ставлення до праці. Так, психолог інтерпретує стан соціально-психологічного клімату як «оптимальний» (наявні позитивні показники); «позитивний» (є деякі недоліки, які в цілому не впливають на погіршення взаємостосунків і мають тенденцію до виправлення); «нестійкий» (виявлено окремі негативні показники, що свідчать про потенційні ризики погіршення ситуації в колективі); «негативний» (виявлено наявність конфліктів, негативні взаємостосунків між керівництвом і підлеглими, які в цілому негативно впливають на результативність службової діяльності колективу). І якщо «оптимальний» та «позитивний» стани соціально-психологічного клімату сприяють продуктивній спільній діяльності та всебічному особистісному розвитку, то «нестійкий» і «негативний» клімат, насамперед, вказують на наявність проблем.

Вивчення соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів поліції є одним методів оцінки якості роботи з персоналом, а впровадження змін за результатами проведених досліджень передбачає застосування методу організаційного розвитку [1; 2].

Організаційний розвиток підрозділу поліції можна оцінити за показниками рівнів розвитку організаційної зрілості, організаційного розвитку, проблемності організаційного розвитку [3].

Аналіз діяльності підрозділу поліції, визначення проблем і причин для організаційного розвитку проводиться на підготовчому етапі. З цією метою можна провести дослідження з використанням опитувальника «Як розвивається Ваша організація?» (модифікація Карамушкою Л. М. тесту В. Зигерта, Л. Ланга «Як розвивається Ваше підприємство?») [2]. Опитувальник має 21 твердження, кожне із яких оцінюється за

шкалою «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так». Твердження опитувальника за своїм змістом носять «негативний» характер, тобто відображають певні негативні тенденції в діяльності організації (відповідно, відповіді досліджуваних «ні», «скоріше ні» мають позитивний смисл). За допомогою даного опитувальника досліджуються такі показники організаційного розвитку як «організаційна зрілість» і «проблемність організаційного розвитку», рівні їх розвитку, а на основі аналізу цих показників визначається рівень організаційного розвитку.

Для обрахування показника «організаційна зрілість» підраховується кількість відповідей досліджуваних «ні», «скоріше ні» на запитання опитувальника. Враховуючи базові показники методики та виділені рівні «організаційної зрілості» можна їх охарактеризувати:

а) низький рівень організаційної зрілості (1–7 балів) свідчить про початковий етап організаційної зрілості;

б) середній рівень (8–14 балів) вказує на певні усталені вияви організаційної зрілості;

в) високий рівень (15–21 бали) констатує наявність суперпоказників організаційної зрілості.

Для обрахування показника «проблемність організаційного розвитку» підраховується кількість стверджувальних відповідей досліджуваних («скоріше так», «так»). Враховуючи даний показник охарактеризовуються рівні «проблемності організаційного розвитку»:

а) низький рівень (1–9 балів) вказує на достатню зрілість (організаційні зміни не потрібні);

б) середній рівень (10–14 балів) свідчить про наявність проблем в організаційному розвитку і потребу організаційних змін;

в) високий рівень (15–21 бали) констатує наявність кризи розвитку організації.

Отже, на основі отриманих даних можна визначити чи бачать працівники певні проблеми в досягненні «організаційної зрілості» свого підрозділу, чи наявні/відсутні проблеми в його організаційному розвитку.

Важливим є порівняння відповідей керівників і їх підлеглих щодо «організаційної зрілості» підрозділу, у якому вони працюють. Це дозволяє визначити, хто з них більш критичний, а хто – більш лояльний у своїх судженнях стосовно існуючих проблем в організаційному розвитку (керівники можуть бути не завжди критичними, а підлеглі, навпаки, можуть

бути надмірно упередженими стосовно проблем організаційного розвитку) [2; 3].

Показник «організаційний розвиток» має три рівні, що виділяються на основі показників «організаційна зрілість» та «проблемність організаційного розвитку»: конструктивний і кризовий рівні є «крайніми» рівнями; проблемний рівень – «проміжним». Конструктивному рівню організаційного розвитку відповідає високий рівень організаційної зрілості і низький рівень показника проблемності в організаційному розвитку. При кризовому рівні організаційного розвитку наявний низький рівень показника «організаційна зрілість» та високий рівень показника «проблемність в організаційному розвитку». «Проміжне» місце між вищезазначеними рівнями організаційного розвитку займає «проблемний» рівень, якому відповідають середні рівні показників організаційної зрілості, проблемності в організаційному розвитку.

Таким чином, на основі проведеного вивчення можна оцінити роль психологічних чинників у забезпеченні організаційного розвитку підрозділу поліції, визначити, на якому етапі знаходиться формування організаційної зрілості підрозділу, зробити висновок наявності/відсутності і причин для організаційного розвитку, визначити чи потребує підрозділ поліції застосування методу організаційного розвитку для впровадження позитивних змін. Це може стати матеріалом для подальшої розробки і впровадження технологій психологічного забезпечення організаційного розвитку підрозділу поліції.

Список використаних джерел

1. Методичні матеріали щодо проведення моніторингу соціально-психологічного клімату в органах Національної поліції України : лист Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 02.01.2018 № 2/12/2/1/02-2018.

2. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.

3. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інс-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

Злагода Ольга Валеріївна,

доцент кафедри оперативно-розшукової діяльності Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент;

Пічкуренко Сергій Іванович,

доцент кафедри оперативно-розшукової діяльності Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ НЕВЕРБАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПІД ЧАС КОНФІДЕНЦІЙНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Сучасна ситуація в Україні характеризується загостренням політичної обстановки, кризовими явищами в економіці та соціальній сфері. На цьому фоні спостерігається зростання злочинності. Злочини наносять великих збитків як окремим громадянам, так і суспільству в цілому.

В таких умовах зростає необхідність значного підвищення ефективності протидії злочинності, поліпшення якості роботи правоохоронних органів, спрямованої на попередження, своєчасного виявлення і припинення злочинів, розшуку осіб, які їх вчинили, викриття причин і умов, які сприяють вчиненню злочинів, та профілактику правопорушень [1].

Під час проведення оперативно-розшукових та негласних слідчих (розшукових) дій оперативний працівник і слідчий має право використовувати інформацію, отриману внаслідок конфіденційного співробітництва з іншими особами, або залучати цих осіб до проведення оперативно-розшукових та негласних слідчих (розшукових) дій у випадках, передбачених відповідними нормативно-правовим і актами.

Нерідко в оперативних працівників та слідчих виникають проблеми під час встановлення психологічного контакту з особами, які залучаються до конфіденційного співробітництва.

Традиційним способом отримання необхідної інформації або встановлення конфіденційного співробітництва є бесіда з особами, які становлять оперативний або слідчий інтерес. Спілкування з джерелами інформації в процесі цієї бесіди, як і в більшості інших випадків, здійснюється за допомогою вербальних, звукових та невербальних засобів. До вербальних засобів спілкування відносяться слова, тобто фактичний зміст

нашого мовлення. До звукових відносять тон, гучність голосу, інтонацію звуку.

У зв'язку з можливою наявністю психологічних бар'єрів, оперативний працівник повинен цікавитись, з ким конкретно він встановлює контакт; передбачати, які саме психологічні бар'єри можуть виникнути у спілкуванні та можливі напрями їхнього подолання для досягнення мети. В тих випадках, коли попередню ситуацію спрогнозувати не вдається, потрібно проводити орієнтування на місці, а вже потім вдаватися до тих чи інших дій. Для цього існують спеціальні методи і прийоми невербального встановлення психологічного контакту [2, с. 54–55].

На нашу думку, для успішної роботи в даному напрямку необхідно використовувати можливості невербальної інформації яку можливо отримати під час спілкування.

Джерелами невербальної інформації можуть бути: рухи тіла, жести, пози, погляди, міміка. Понад 70 % опитаних в ході анкетування практичних оперативних працівників, вважають, що всі вказані аспекти невербальної поведінки під час спілкування мають значення для встановлення довірчих відносин.

Насамперед треба вказати, що для того, щоб правильно тлумачити внутрішній зміст тілорухів співрозмовника, необхідно враховувати не один, а всю сукупність жестів, які його супроводжують. Так, чухання потилиці може бути викликано лупою, вошами, а може невпевненістю, забудькуватістю чи вимовлянням брехні [3].

Розглянемо окремі жести, які необхідно використовувати оперативними працівникам для з'ясування реальних цілей конфіденційного співробітництва.

На нашу думку і думку практичних працівників правоохоронних органів, знання елементарних жестів значно полегшує спілкування.

Слід обов'язково пам'ятати: рухи тіла людини можуть бути обумовлені не тільки станом її емоційно-розумової діяльності, а й зовнішніми факторами, зокрема такими, як холод, спека, вітер а також різними захворюваннями. Таким чином, знання оперативними працівниками значення невербальних сигналів та використання мови тілорухів для здійснення психологічного впливу буде сприяти встановленню довірчих відносин з джерелами інформації та може значно підвищити ефективність конфіденційного співробітництва.

Підстроювання до голосу є ще одним способом, за допомогою якого можна досягнути стану підсвідомої довіри з боку

джерела інформації. Оперативний працівник може підстроїтися до тону, темпу, гучності та ритму мовлення. Це схоже до приєднання до співу чи гри на музичному інструменті: людина підстроюється та гармонійно зливається із звучанням [4, с. 23].

Використовуючи вищезгадані прийоми, завжди слід пам'ятати, що підстроювання – це не копіювання, яке дуже помітне та без розбору копіює рухи та інші прояви поведінки співбесідника, що часто вважається образливим. Можна підстроюватись до рухів руки слабкими рухами долоні та пальців, до рухів тіла – відповідними рухами голови.

Встановлення довірчих відносин під час конфіденційного співробітництва дозволяє успішно виконувати складні задачі, здобувати важливу інформацію, необхідну для боротьби зі злочинністю, залучати останніх до виконання негласних слідчих(розшукових) дій. Налагодити такі стосунки з людиною набагато складніше ніж просто справити на неї позитивне враження, встановити психологічний контакт, тому оперативний працівник повинен бути підготовленим, володіти особливими знаннями, вміннями та навичками.

Таким чином, свідоме тлумачення оперативним працівником невербальних сигналів осіб, дає йому можливість розпізнавати приховані наміри та бажання співбесідника, зокрема мотиви конфіденційного співробітництва, правильно виробляти тактику своєї поведінки, вдало спрямовувати хід бесіди. Крім того, усвідомлене керування невербальними сигналами свого тіла дозволяє оперативному працівнику здійснити необхідний психологічний вплив на співрозмовника з метою швидкого встановлення довірчих стосунків.

На процес встановлення довірчих стосунків під час конфіденційного співробітництва поряд з використанням невербальної інформації, має вплив і знання оперативним працівником основ фізіології, медицини, психології. Одні і ті самі прийоми та способи використання невербальної інформації для встановлення довірчих відносин при застосуванні їх до різних людей можуть мати різні і навіть протилежні результати. Тому особливе значення мають знання про види осіб, які використовуються у якості конфіденційних співробітників. Їх загальну класифікацію можна провести за такими факторами, як: психологічні, соціальні, фізіологічні. Всі ці фактори тісно пов'язані між собою, однак їх детальне вивчення потребує окремого розгляду.

Список використаних джерел

1. Закон України “Про оперативно-розшукову діяльність” від 18 лютого 1992 року // ВВР. – 1992. – № 22. – Ст. 303 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Використання психологічних знань в оперативно-розшуковій діяльності: *Монографія* / О.Ф. Долженков, Г.Є. Запорожцева, А.П. Кіцул, Е.В. Рижков. – Одеса, НД РВВ ОІВС. – 2001. – 232с.
3. Пиз А. Язык телодвижений .Москва. – 1995. – 199 с.
4. Горин С.М. А Вы пробовали гипноз?, *Учеб. Пособие*. Санкт-Петербург “Лань”, 1995. – 208с.

Карпенко Віталій Володимирович,
доцент кафедри теоретичної психології
Львівського державного університету
внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук, доцент;
Карпенко Наталія Андріївна,
доцент кафедри теоретичної психології
Львівського державного університету
внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук, доцент

КРИЗОВА КОМУНІКАЦІЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ТА ПІДГОТОВКА ДО НЕЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Пандемію коронавірусу, яка охопила весь світ і Україну в тому числі, можна віднести до глобальної кризи та соціальної катастрофи. Одним з найважливіших моментів в подоланні цієї кризи є комунікація влади з населенням з питань дотримання порядку та запровадження обмежувальних, протиепідемічних заходів. А саме – дотримання режиму носіння захисних масок, режиму перевезень в громадському транспорті, дотримання безпечної дистанції в приміщеннях, організацію масового вакцинування населення тощо. Для цього, як показує досвід країн світу, які ефективно долають пандемію (Ізраїль, ФРН, Японія, Південна Корея та інші), одним із дієвих інструментів є використання так званої кризової комунікації влади (в тому числі поліції) з населенням, яка визначає ефективні стратегії, тактики, методи та прийоми спілкування під час кризи та карантину. І для реалізації завдань впровадження кризової комунікації в роботу поліції важливим є організація системи

підготовки українських поліцейських до ефективного її використання в роботі з населенням.

На жаль, в кризових ситуаціях, зокрема, в нинішній пандемії, жодна з країн не уникнула помилок в комунікаціях, що призводило до кумуляції деструктивної соціальної поведінки. Часто інформація, що надається урядом, адміністрацією чи засобами масової інформації, змінює свій характер під час тривалої пандемії: від тону, майже байдужого, до надзвичайного страху, і навпаки. Від різних незалежних джерел надходить різна інформація, створюються повідомлення, що суперечать одне одному. Також часто використовуються тактично неправильні повідомлення з часткою «не»: «не панікуйте», «не треба боятися», «нічого поганого не відбувається» тощо. Їхня дія є зворотньою. Таким чином, інформаційний хаос ще більше поглиблює плутанину, створює когнітивний дисонанс. Маємо як масові випадки ігнорування основних принципів безпеки населенням та збільшення захворюваності, так і ефект фрустрованості, постійної соціальної тривоги, стан хронічного стресу в частини населення, тривогу, страх, злість і безпорадність.

І тому, в якості регулятора та стабілізатора ситуації, на перше місце має виходити кризова комунікація як процес взаємодії суспільних суб'єктів (в нашому випадку – влади, правоохоронців, населення та ЗМІ) в умовах потенційної або реальної загрози їхній діяльності та існуванню. В такій комунікації важливим елементом є правильне формулювання повідомлень-комунікатів з боку державної адміністрації, органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, поліції, рятувальників, медичних та психологічних служб, а також будь-якого іншого суб'єкта, який працює в публічному просторі.

Ми пропонуємо нижчезазначені заходи, принципи, прийоми та техніки спілкування, які важливо використовувати розробникам комунікатів та безпосереднім комунікаторам, зокрема, поліцейським-правоохоронцям, які передають інформацію середньо населенню.

1. Розробка та затвердження нормативних документів, які регламентують кризову комунікацію з населенням у відповідних владних структурах (міністерства, відомства, органи місцевого самоврядування різного рівня) та правоохоронних структурах. Також відпрацювання та організаційно-правове закріплення алгоритмів взаємодії органів влади, ЗМІ, громадських та релігійних організацій, експертного середовища, представників

шоу-бізнесу в сфері кризових комунікацій під час криз та катастроф.

2. Регулярний обмін досвідом між комунікаторами окремих служб та організацій з метою розробки більш ефективної тактики передачі інформації.

3. Використання в кризових комунікаціях передового досвіду, що вже успішно працює в нашій країні та за кордоном та проведення регулярного навчання осіб, відповідальних за надання інформації (включаючи журналістів), методам та формам кризової комунікації. Для реалізації цих задач нами пропонується «Орієнтовна програма підготовки до кризової комунікації» (на прикладі Національної поліції України):

4. Впровадження та проведення каскадних тренінгів різної тривалості (від трьох годин до чотирьох днів), починаючи від керівництва Національної поліції та регіональних керівників до керівників управлінь та підготовки їхніх працівників та зокрема поліцейських-комунікаторів, які мають безпосередній контакт з та громадянами на місцях.

5. Тренінги для керівного складу поліції мають включати наступні теми:

- що таке криза, визначення, види кризових ситуацій;
- питання кризових комунікацій та переговорів;
- помилки в управлінні інформацією під час глобальних криз та надзвичайних ситуацій;
- загрози в управлінні інформацією в умовах кризи – відсутність зрозумілої інформації, фальшиві новини, проблема неформальних лідерів, відсутність інформаційного речника, невідповідність інформації, проблема обсягу наданої інформації, дилема, чи використовувати так зване «повідомлення дня» чи постійній і динамічно змінювати комунікати на основі нової інформації;
- планування операцій з кризової та тактичної комунікації (перемовин);
- основні функції інформаційного речника в умовах кризи та способи отримання точних знань про поточну ситуацію, вирішення проблеми інформаційного перевантаження;
- наслідки відсутності тактичної комунікації – паніка, агресія;
- ефективність тактичної комунікації на основі попереднього міжнародного досвіду її використання;
- презентація принципів підготовки, навчання підлеглих та працівників структури.

6. Тренінги для фахівців-комунікаторів та тренерів з кризових комунікацій включають в себе наступні теми:

- планування заходів;
- встановлення зв'язку, перший контакт: перше враження, фізична дистанція; жести та міміка, візуальний контакт, харизма;
- вербальна поведінка: риторика, характеристика вербального послання, аргументація;
- техніки соціального впливу. Мова переконання (впливу) та сугестії: невидима (прихована) синхронність; невидимий ефект, ефект спільної вигоди;
- людські спільноти та групи: види спільнот, соціальна поведінка, види натовпу, механізми виникнення натовпу, характеристики натовпу;

методи (техніки) роботи з натовпом: способи формулювання та подачі комунікативних сигналів та інформації, ефективні вербальні звороти та вислови, невербальні сигнали, ефективні техніки: «заїжджена платівка», «зворотна дія», «претензійність», попередження та запобігання росту негативних емоцій в натовпі.

Врахування в роботі правоохоронних структур зазначених вище рекомендацій та проведення комплексного тренінгового навчання працівників Національної поліції в межах України зможе підвищити якість кризових комунікацій, безпеку громадян країни та суттєво вплинути на якість їхнього психічного та фізичного здоров'я.

Список використаних джерел

1. Моляко В.О. Психологічні наслідки чорнобильської катастрофи / Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах. Т. 12. Вип. 12. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 8–21.

2. Mehrabian Albert. Silent Messages: Implicit Communication of Emotions and Attitudes. Belmont, CA: Wadsworth, 1981. 196 p.

3. Peter A. Andersen, Brian H. Spitzberg. Myths and Maxims of Risk and Crisis Communication. 2010. 20 p.

4. Ruth A. Eblen and William R. Eblen (eds.). Encyclopedia of the Environment. Boston, MA: Houghton Mifflin, 1994, pp. 620–623.

Казміренко Людмила Іванівна,
професор кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, професор

ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ ПРАЦІВНИКАМИ ПОЛІЦІЇ

Основними чинниками, що здатні спричинити стрес при виконанні працівниками поліції службових обов'язків, слід вважати:

- інтенсивність і силу подразника – до певного значення вплив екстремальної ситуації мобілізує, при перевищенні порогу він починає дезорганізує діяльність;

- функціональний та психологічний стан організму – нещодавно перенесені соматичні захворювання, психічні травми, втота зменшують можливості адаптованості, тому впливають на діяльність негативно;

- психологічну надійність – визначається витривалістю особи, оптимальним рівнем тривожності, стійкістю до перенапруження та небезпеки, наявністю сукупності психофізіологічних якостей та достатнього рівня розвитку властивостей психічного відображення;

- психологічну підготовленість – сукупність властивостей та якостей особистості, на основі яких мобілізується психіка, відбувається налаштування на доцільні, активні та рішучі дії у складних умовах службової діяльності.

Перший із названих чинників є зовнішнім (об'єктивним), інші – внутрішніми (суб'єктивними). Але вони не повинні розглядатися окремо, оскільки є діалектичною цілісністю та єдністю, тобто створюють певну об'єктивно-суб'єктивну парадигму професійної діяльності.

Узагальнення результатів проведених на кафедрі юридичної психології емпіричних досліджень дозволяє виділити наступні особливості реагування працівників поліції на психологічно напружені ситуації професійної діяльності.

1. *«Фрагментарне забування»* необхідних і, навіть, звичайних дій. Досить часто виникає відчуття, що працівник все забув, не в змозі відрізнити корисне від некорисного. Цим пояснюється, наприклад, ігнорування правил поведінки з вогнепальною зброєю працівниками, які мають достатній стаж роботи.

2. *Невірне «дозування» людиною своїх зусиль*, що докладаються до органів керування або інструменту. Так, фахівці з вогневої підготовки часто згадують про феномен «конвульсивної хватки», який виникає при застосуванні вогнепальної зброї. Він виражається в дуже міцному утриманні пістолета і натиску на спусковий гачок з великим зусиллям, що призводить до виникнення інтенсивного тремору та різкого руху рук під час тиску.

3. *«Змінений стан свідомості»* – виникнення стресових ситуацій призводить до необхідності діяти в умовах, які не є «звичайними», вийшли за межі «буденності», що, в свою чергу, впливає на процеси мислення. Відомі випадки, коли людина в стресовому стані несподівано демонструвала здібності та якості, які не були їй властиві раніше. Подібні реакції можуть призводити як до позитивних, так і до негативних наслідків.

4. *Прискорення мислення*, що викликає так званий стан «інсайту». Активізована свідомість починає опрацьовувати дуже великі обсяги інформації, що певним чином відповідає даній ситуації і дозволяє знайти вірний спосіб вирішення проблеми. Але перебільшення потоку інформації призводить до втрати основної мети та логічності мислення. Отже, зміни стану свідомості («звуження» або «розширення») можуть бути корисними, якщо вони не надмірні.

5. *Субсенсорна і екстрасенсорна чутливість* – перша проявляється, коли людина не усвідомлює, що відчуває дуже слабкі впливи, але вони впливають на її дії поза її свідомістю; друга є уявленням про предмет, явище, яке безпосередньо *начебто* не сприймається, але пізніше підтверджується реальністю та вірністю подібного образу. Така чутливість виникає за наявності вмінь і навичок даної діяльності, здібностей до неї і, основне, при сильній (стресовій) психологічній установці на те, що вона реалізується.

6. *Стресове «відключення» або «звуження уваги»*, що може бути не повним, а лише частковим. Практично у всіх стресових ситуаціях присутній ефект «звуження свідомості», який допомагає відібрати необхідну інформацію для діяльності, але цей феномен часто призводить до того, що надмірне звуження призводить до спрощення мислення, схематизації, відсіювання необхідної інформації. Наслідком цього стає дезорієнтація людини.

7. *Пригнічення емоцій* – людина, яка відчуває страх та тривогу перед небезпекою, що наближається, перестає їх

відчувати, коли небезпечний чинник вже почав діяти. Значна кількість працівників поліції, які застосовували вогнепальну зброю, підтверджують, що під час її застосування вони нічого не відчували. Пояснення цьому факту полягає в тому, що зростання напруги «звужує» увагу, при цьому спочатку відокремлюються менш значні «баластні» сигнали (емоції), що підвищує ефективність діяльності; подальше звуження уваги призводить до зниження ефективності як уваги, так і діяльності загалом.

8. «*Стрессова екстерналізація*» – довготривалий стрес може посилити готовність людини підкорятися зовнішнім вказівкам, надмірно узгоджувати свої дії з директивною інформацією, що часто виникає в процесі професійної деформації працівника поліції. Стрессова пасивність стає особистісною властивістю працівника, який майже постійно перебуває в особливих умовах діяльності.

9. «*Стрессова інтравертація*» – надмірний зовнішній контроль супроводжується тим, що людина ніби занурюється в себе.

10. «*Послаблення волі*» – для довготривалого стресу характерним є послаблення вольових процесів. Стає складніше спонукати себе до виконання необхідної діяльності, що вимагає емоційного, розумового або фізичного розуміння. З цим феноменом часто стикаються працівники державної служби охорони, які протягом чергування отримують значну кількість хибних викликів, що на початку чергування викликає стан мобілізаційної готовності, а наприкінці чергування зумовлює роздратування та зниження пильності.

11. «*Вибухонебезпечність*» емоційного напруження – емоційна нестійкість. При довготривалому стресі на фоні збільшення проявів стрессової пасивності, як правило, збільшується прихована емоційна напруга. Це відчувається людиною як непомітне або часом збільшене почуття незадоволеності собою або кимсь, або всіма оточуючими, як дратівливість, образливість, що проявляється з будь-якого приводу, часто і без приводу, як схильність помічати, в першу чергу, все погане і перебільшувати його значення. Даний феномен підтверджується співбесідами з працівниками поліції, які розповідали про «задоволення» після того, як застосовували фізичну силу (в межах формальних ознак правомірності) проти правопорушників. Ці та інші подібні прояви призводять до напруги у взаємовідносинах між партнерами і можуть суттєво вплинути на ефективність діяльності. Особливо небезпечно, що

даний феномен здатен реалізуватися у формі неадекватної агресивності або перебільшення небезпеки, що, в свою чергу, призведе до активних дій і стане причиною неправомірного застосування сили чи спецзасобів.

12. «Схильність до протидії зовнішньому впливу» – тенденція до конфронтації з будь-якими змінами (вказівка керівника, прохання партнера, нова оперативна інформація, агресивна поведінка правопорушника, тощо). Внаслідок цього в стресових, критичних умовах працівник поліції може ігнорувати важливу інформацію, не усвідомлюючи цього.

13. «Психологічне відчуження» – при довготривалому стресі в осіб, які працюють у групі, взаємодіючи один із одним, може виникати незадоволеність психологічним навантаженням, пов'язана з відповідальністю за інших членів групи або перед іншими членами групи. Це призводить до уникнення відповідальності за спільну працю, що не розглядається як «особиста», взаємного нерозуміння, образливості тощо.

Кіричевська Елеонора Всеволодівна,
старший офіцер (начальник групи)
групи психологічного супроводу
службово-бойової діяльності сектору по
роботі з особовим складом озаг СпП
«Азов», кандидат психологічних наук

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ВІЙСЬКОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

У межах даного наукового доробку психологічна стратегія у сфері військової професіоналізації розглядається 1) як психологічний феномен; 2) як інтегральне психічне утворення; 3) як акумульованість та інтегрованість індивідуально-особистісних компетенцій, репрезентованих професійною активністю та досвідом із вираженою готовністю до службово-бойової діяльності.

Провідна теза, на яку спирається дане дослідження, полягає у наступному: психологічні стратегії військово-професійної діяльності формуються на основі генералізованих програм дій власної професіоналізації та самореалізації у складному поєднанні індивідуально-особистісних, когнітивних, поведінкових особливостей, обумовлених системокомплексом професійно значущих властивостей і характеристик військовослужбовця, які дозволяють йому планувати, оцінювати

та забезпечувати позитивну динаміку його професійної придатності на певному рівні успішності виконання ним службово-бойових завдань.

Відтак, стратегіальна організація військово-професійної діяльності як процес, явище й система характеризується низкою властивостей, тобто сукупністю ознак, що відображають її загальні, характерні та специфічні риси, зокрема:

- цілеспрямованістю, тобто орієнтацією на виконання професійних завдань, досягнення бажаних та необхідних результатів;

- перманентністю, тобто безперервною, постійною реалізацією особистісних і професійних стратегій;

- дискретністю, тобто виокремленням окремих складових у межах досліджуваного феномена;

- циклічністю та поетапністю, тобто періодичним повторенням певної послідовності етапів і методів розв'язання професійних завдань;

- реверсивністю, що передбачає повернення до вихідного стану досліджуваного явища чи процесу під час розв'язання професійних завдань;

- оперативністю, тобто здатністю до швидкого, своєчасного та гнучкого реформування й адаптування до нових умов;

- ротаційністю, тобто здатністю до переміщення за циклічною траєкторією;

- комбінаторністю, тобто наявністю потенціалу до різноманітних способів поєднання складових;

- селективністю, що передбачає здатність до удосконалення шляхом відбору та закріплення необхідних властивостей об'єкта чи явища;

- інгресивністю, що полягає в поступовому формуванні в наявних складових нових властивостей і ознак;

- кореляційністю, тобто здатністю до активізації наявних взаємозв'язків;

- егресивністю, що передбачає досягнення максимального рівня реалізації властивостей окремих складових;

- емерджентністю, тобто оперативною мобілізацією нових можливостей, появою в організації нових властивостей, які не притаманні її елементам;

- обмеженістю, тобто наявністю об'єктивних меж для реалізації властивостей і можливостей у процесі виконання професійних завдань;

– адаптивністю, що забезпечує можливість пристосування до різних умов;

– інтегративністю, яка відображає складну внутрішню структуру феномена і його здатність входити до відповідної макроструктури;

– концептуальністю, що передбачає сформованість у суспільстві певних уявлень про конкретне явище;

– мотивованістю, яка розкриває внутрішню спонукальну природу будь-якого явища чи процесу.

Отже, розробляючи методику дослідження, ми виходили із позиції, що психологічні стратегії військово-професійної діяльності похідні від професійно-важливих якостей військовослужбовця, обумовлені його індивідуальністю і формуються у процесі професіоналізації.

Відтак, поняття «стратегії і особистість» виявляються нерозривно поєднані. В.І.Барко розглядає «особистість» у зв'язку із вищим рівнем індивідуальності. Вчений зазначає, що особистість сприймається як продукт соціалізації людини, її життя в суспільстві, де вона існує та діє у складній системі суспільних відносин. Провідні індивідуально-особистісні тенденції впливають на формування більш високих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає в себе усвідомлене «Я» в контексті соціальних відносин [1].

Експериментальну вибірку дослідження склали військовослужбовці контрактної служби в межах вікових категорій від 19 до 60 р. одного з підрозділів оперативного призначення НГУ у кількості 160 осіб. У межах багаторівневої класифікації видів психологічних стратегій військово-професійної діяльності військовослужбовців на цьому етапі експерименту досліджувався такий його різновид як стратегія професіоналізації.

Стратифікаційні групи досліджуваних військовослужбовців були диференційовані на основі відмінностей, які виявляються за типологією рівнів ефективності психологічних стратегій професіоналізації. Типологічна класифікація є важливим методологічним принципом системоутворення критеріїв психологічних стратегій військово-професійної діяльності військовослужбовців, оскільки дозволяє виділити значущі для аналізу кількісні і якісні ознаки, а також обґрунтувати багаторівневу динаміку їх реалізації.

Застосування методики «Незакінченні речення» в якості діагностичного інструментарію дозволило вивчити соціальні уявлення, соціальні установки, соціальні стереотипи, соціальні очікування, рольові конфлікти, ціннісні установки через структуру особистісних значень. Послугуючись принципами особистісно-діяльнісного підходу у визначенні загальної структури особистісної стратегії діяльності, а також на основі відомих класифікацій особистісних систем для інтерпретації результатів дослідження, нами були виділені п'ять діагностичних блоків.

За допомогою процедур контент-аналізу із подальшим використанням кластерного аналізу і методу багатовимірного шкалювання (модель суб'єктивних переваг) були інтерпретовані і сформульовані типи психологічних стратегій професіоналізації військовослужбовців (інтернально-суб'єктна стратегія мотивації діяльності, стратегія кар'єрних досягнень, стратегія пристосування до професії, стратегія ситуативного реагування), які проявляються в наступних рівнях: службово-бойової діяльності, оперативно-тактичних досягненнях, адаптивному, комунікативному, репродуктивно-виконавчому.

Статистичний аналіз (за допомогою критерію В-Бартлетта) домінуючої ролі виявлених психологічних стратегій професіоналізації військовослужбовців у структурі військово-професійної діяльності дозволив виділити для подальшого аналізу дві полярні стратегії: інтернально-суб'єктну стратегію мотивації діяльності і стратегію ситуативного реагування. Інтернально-суб'єктна стратегія мотивації діяльності є домінуючою в групі військовослужбовців із високою ефективністю у сфері службово-бойової діяльності, а стратегія ситуативного реагування – у групі військовослужбовців із низьким рівнем ефективності. Порівняльний аналіз стратегій кар'єрних досягнень і пристосування до професії в групах військовослужбовців, які мають середні і нижче середнього оцінки успішності військово-професійної діяльності за однорідними домінуючими категоріям (мотивація досягнень, задоволеність діяльністю, зміст військової служби як засіб задоволення особистих потреб) показав, що наявні психологічні стратегії можуть в однаковій мірі домінувати як у групі із середнім рівнем успішності у військово-професійній діяльності, так і в групі з рівнем успішності нижче середнього. Було висунуто припущення, що спрямованість військовослужбовців у реалізації вищевказаних стратегій визначається передусім ситуативними детермінантами, а не

мотиваційно-смысловими. Тому вони були виключені з подальшого аналізу. Порівняльний аналіз статистично значущих відмінностей інтернально-суб'єктної стратегії мотивації діяльності і стратегії ситуативного реагування підтвердив їх домінуючу роль у групах військовослужбовців із високою і низькою успішністю у військово-професійної діяльності. Як підтверджує теорія і практика, фахівці з низькою ефективністю військово-професійної діяльності найбільш схильні до деструкції розчарування в професії, а фахівці з високою ефективністю – ціннісно-смыслових деструкцій.

Професіоналізація військовослужбовців являє собою складний, безперервний динамічний процес, спрямований на високий рівень військово-професійних досягнень у ході виконання службово-бойових завдань через трансформацію та акумуляцію професійно-важливих якостей в індивідуалізовані стратегії військово-професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національній поліції України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 12–19.

Кісіль Зоряна Романівна,
заступник директора Інституту
управління, психології та безпеки
Львівського державного університету
внутрішніх справ, доктор юридичних
наук, професор;

Лигун Ніна Вікторівна,
начальник відділу психологічного
забезпечення Департаменту персоналу
МВС України, кандидат психологічних
наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Питання первинної професійної підготовки, підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, післядипломної освіти персоналу для Національної поліції України є вкрай актуальним. Адже, освіті, ще з часів Сократа, Платона і Аристотеля відводилася роль домінуючої детермінанти розвитку суспільства, якій притаманна соціальна

функція – готувати освічених людей, спроможних покращувати рівень та якість життя.

Нині вкрай важливою є проблема покращення професійно-психологічної підготовки кадрів Національної поліції України, враховуючи як суспільно-значиму спрямованість їх діяльності в частині забезпечення законності й правопорядку. Ризиконебезпечний і екстремальний характер їх діяльності, постійно зростаючий рівень складності умов і чинників, що супроводжують соціальні зміни ставить перед поліцейськими завдання – повсякчасного підвищення рівня професіоналізму, вироблення практичних навичок та умінь та застосування їх у практичній діяльності.

Новий етап реформування МВС України розпочато з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію». Реалізація даного етапу неможлива без урахування готовності поліцейських до несення служби в практичних підрозділах та їх рівня кваліфікаційного навчання, що в свою чергу, передбачає і відповідні зміни у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання.

На сьогодні для розвитку Української держави важливим є чітка побудова цілей, форм та методів національної освіти загалом і систем професійного навчання поліцейських, зокрема. Як свідчить досвід, в суспільстві мала місце концепція «освіта на все життя». Реалії сьогодення дають нам підставу стверджувати про зміну парадигми освіти, що в свою чергу вимагає зміни формулювання «освіта на все життя» на нове «освіта через усе життя».

Завдання, які покладені на Національну поліцію, а саме: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і 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 [1, ст. 2] потребують від працівників Національної поліції постійної професіоналізації, а також запровадження сучасних технологій їх підготовки.

Нажаль, нині в системі відомчої освіти існують певні проблеми, які слід вирішувати негайно, а саме: використання науково-педагогічними працівниками застарілих методів викладання, неякісний відбір абітурієнтів до вступу у ВНЗ МВС

України, неготовність випускників до виконання покладених на них обов'язків, низький зворотній зв'язкою між комплектуючими підрозділами та закладами освіти та ін.

Тому, перед МВС України стоїть вкрай важливе питання в частині пошуку найоптимальніших шляхів покращення діяльності правоохоронних органів та якості підготовки поліцейських нової генерації. Априорі, якість підготовки працівників Національної поліції залежить від багатьох детермінант, серед яких домінуючими є: узагальнення наукових розвідок учених-поліцейстів та вивчення передового зарубіжного досвіду у цій царині.

В Законі України «Про Національну поліцію» зазначено, що поліція у своїй діяльності керується принципом верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави (ст. 6), що відповідає стандартам правоохоронної діяльності усіх провідних європейських країн. Європейський вибір України вимагає: змінити вектор діяльності правоохоронних органів з репресивно-каральної на обслуговуючу функцію; провести демілітаризацію; реалізовувати політичну нейтральність (ст. 10); здійснювати свою діяльність у форматі відкритості і прозорості (ст. 9); взаємодіяти з населенням на засадах партнерства (принцип «community policing») (ст. 11) [1].

Ми вважаємо, що під час реалізації реформування освіти у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання потрібно опиратися на досвід країн у яких успішно функціонує поліцейська система. Проте нам не потрібно хвилюватися про розбіжність у культурних, політичних, правових традиціях, менталітету, позаяк, поліцейські в європейських країнах та США вирішуються ті самі проблеми в частині надання поліцейських послуг у забезпеченні публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; сучасним викликам і загрозам, злочинам терористичного й транснаціонального характеру, не часто об'єднуючи зусилля на міждержавному рівні.

Важливо зазначити й те, що запозичення зарубіжного досвіду, застосування єдиних уніфікованих стандартів поліцейської підготовки є вкрай необхідним для імплементації його у вітчизняний досвід. Адже, реформи поліцейської

діяльності, як правило, проводили в контексті реалізації адміністративної реформи державного управління.

В Європі зважаючи на різні макро- і мікросоціальні детермінанти сформувалися різні моделі підготовки поліцейської освіти, а саме:

- французька, яка у своїй концепції використовує централізований принцип управління освітою. Навчання поліцейського за французькою моделлю підготовки триває – 4,5 років;

- британська, яка у своїй концепції використовує децентралізований принцип управління освітою. Даній системі характерно надання поліцейському тільки вузької спеціалізації;

- німецька, суть якої полягає у призначенні на вищу посаду тільки тих хто пройшов практику й підвищив рівень кваліфікації. Тривалість навчання на всіх трьох рівнях в загальному триває – 7,5 років [2].

Сама підготовка поліцейських у відомчих навчальних закладах країн Євросоюзу проводиться на трьох рівнях. Так, *на першому рівні* майбутні поліцейські отримують знання із «загального, спеціалізованого та завершальних курсів», після чого складають іспити на заміщення вакантної посади молодшого складу поліції. Випускники першого рівня отримують атестат про середню поліцейську освіту; *на другому рівні*, підготовка поліцейських провадиться у вищих школах поліції, по завершенні якої випускники отримують диплом про вищу поліцейську освіту, який надає їм право обіймати посади середнього складу поліції; *на третьому рівні*, здійснюється підготовка старшого складу поліції в провідній поліцейській академії з видачою сертифіката про вищу поліцейську управлінську освіту.

Аналізуючи досвід країн Європейського Союзу, в частині підготовки поліцейських кадрів, дає нам підстави стверджувати про певні позитивні аспекти, які б можна було би запозичити і МВС України. Так, випускники поліцейських закладів освіти першого і другого рівнів отримують освіту, що еквівалентна до відповідної освіти цивільних вишів. Важливо зазначити, що на усіх трьох рівнях у поліцейських закладах держав Європи освітній процес організовується відповідно до вимог Болонського процесу, що дає змогу випускникам займати

посаду поліцейського у всіх країнах Євросоюзу або в себе на батьківщині, а також займати посади в цивільних структурах.

Професіоналізм поліцейських досягається не лишень під час навчання у фахових навчальних закладах, а й за рахунок постійного вдосконалення професійної майстерності впродовж всієї діяльності на посаді поліцейського. Зарубіжний досвід підготовки поліцейських дає нам підставу стверджувати про те, що поліцейські дотримуються концепції освіти – освіта протягом всього життя, позаяк від того залежить їх кар’єрне зростання, присвоєння чергових спеціальних звань, грошове забезпечення, соціальний захист та інш.

Новим поштовхом для покращення діяльності поліції у багатьох країнах ЄС є реалізація синтезованої моделі тактики боротьби зі злочинністю та участі громадськості у цій діяльності, котра носить назву – Community Policing. Ця модель передбачає зміну вектору діяльності поліції з репресивної на проактивну, шляхом надання населенню соціальних послуг поліцейського піклування, що в свою чергу підвищує рівень довіри населення до поліції.

Цікавим і слушним є американський досвід підготовки персоналу поліції – на посади поліцейських призначають осіб, які здобули відповідний освітній ступінь. Позаяк, у відомчих навчальних закладах США здійснюється лише професійна підготовка поліцейського, тому вона не вважається дипломованою. Для здобуття вищої освіти в США потрібно вступати в університети й коледжі, котрі не є складовою поліцейської системи (схожу модель сьогодні реалізовано в Грузії).

Варто зауважити, що для всіх розглянутих нами освітніх систем підготовки поліцейських притаманно: *по-перше*, високий професіоналізм інструкторів та педагогів; *по-друге*, домінування дисциплін практичного спрямування та використання в освітньому процесі інтерактивних методів навчання; *по-третє*, належний рівень матеріально-технічної бази поліцейських освітніх закладів; *по-четверте*, освітній процес побудований таким чином, що майбутні поліцейські отримують належні знання і практичні навички щодо реалізації покладених на них завдань (accomplishments and skills); *по-п’яте*, використання полігонів, які сприяють засвоєнню навичок використання заходів примусу (experiential learning); *по-шосте*, неухильний контроль за засвоєнням матеріалу.

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід підготовки поліцейських можна стверджувати, що існує безліч альтернатив для реформування освітньої діяльності в закладах освіти із специфічними умовами навчання. До першочергових заходів, на думку автора, слід віднести:

1. Розроблення сучасної концепції реформування системи професійної підготовки кадрів для Національної поліції України;

2. Прийняття Законів України «Про реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки поліцейських», «Про відомчу систему професійного навчання поліцейських у ВНЗ МВС України»;

3. Активізувати процеси сертифікації Національної поліції України щодо надання освітянських послуг відповідно до вимог системи ISQ 9000.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

2. Черней В. В. Актуальні проблеми реформування системи освіти МВС України в контексті європейських стандартів / В. В. Черней // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. – 2014. – № 4. – С. 3–16.

Козира Петро Володимирович,
доцент кафедри практичної психології
Інституту управління, психології
та безпеки Львівського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук

ТЕОРІЯ ТА РЕАЛЬНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ОФЦЕРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Більшість учнів старших класів загальноосвітньої школи, після завершення навчання задумуються над вступом до вищого навчального закладу для здобуття вищої освіти, що, як у тенденціях минулого століття так і теперішнього, диктує людині українське суспільство, з урахуванням того, що випускник може жодного разу не скористатися отриманим фахом...

Частина абітурієнтів обирає для себе відомчі навчальні заклади, зокрема системи МВС України і мотивація їхня може бути абсолютно різною, від наявності певних пільг для вступу, до мрії дитинства. Але чи знають майбутні абітурієнти реалії та виклики обраної професії? У повному обсязі, напевно, ні.

Проте, вибір зроблено, результати зовнішнього незалежного оцінювання дозволяють вступити до закладу МВС України і здобувач вищої освіти приєднується до лав курсантів, а не студентів, що вже, певною мірою, зобов'язує його до обмежень та додаткових зобов'язань (обов'язкова присутність на парах, носіння форменого одягу, охайний зовнішній вигляд, контроль власних висловлювань, подання декларацій, несення служби у нарядах, залучення до парко-господарських днів). Чи знає майбутній абітурієнт про такі вимоги та обов'язки? Теоретично – так, практично – ні.

На цьому первинному етапі вже наявні люди, які розуміють, що цей шлях відрізняється від їхнього і заповнюючи необхідні документи завершують свою службу у лавах поліції, сплачуючи певну компенсацію державі.

Ще частина курсантів відсіюється протягом навчання у закладах, не бажаючи виконувати покладені на них обов'язки, описані вище.

Чотири роки навчання за плечима і майбутні офіцери постають перед викликами практичної діяльності у підрозділах, зокрема у районних відділах поліції міста, де теорія, отримана у вищих навчальних закладах суттєво відрізняється від практики, навіть, з урахуванням того, що курсанти проходять практику у підрозділах Національної поліції.

Робота у практичному підрозділі вимагає від людини значної самовіддачі та ентузіазму, який поступово згасає з кожним поступленням на банківську картку заробітної плати у кінці місяця, оскільки отримані кошти не компенсують вкладеного у роботу часу або, наприклад, участь чоловіка чи батька у сімейному житті [1].

Особливо проведення паралелей загострюється, коли бачиш перед собою рекламу однієї із популярних служб таксі в Україні «заробітна плата до 15 000 грн. у тиждень». Зрозуміло, що у цій рекламі, так як і у романтиці поліцейської служби, є свої нюанси, але зважаючи всі за і проти: небезпеки та виклики, суспільний осуд, понаднормові чергування, складнощі з

відпустками, заробітна платня, яка вже не є рекордною та настільки привабливою, несвідомо змушують працівника поліції задумуватися, а враховуючи сучасні реалії роботи вибір на користь зміни професії.

За чотири роки нестача кадрів у патрульних – найбільша серед поліцейських управлінь. За даними департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України станом на 1 червня, там лишались вакантними 3800 посад – 20 відсотків від запланованої кількості. В новому наборі до лав патрульних, оголошеному 3 серпня, йдеться вже про 5,5 тисяч вакансій [2].

Станом на липень 2020 року у Патрульній поліції Києва десь 34 % некомплекту. Чому? Тому що зарплатня патрульного – це 12 тис. грн., зарплатня водія маршрутного таксі 16–17 тис. грн. При тому що водій не ризикує загинути або отримати поранення, затримуючи якогось покидька [3].

Підсумовуючи викладене вище можна зробити висновок, що кадровий голод Національна поліція не зможе втамувати, доки не змінить повністю «вже вкотре» і бажано остаточно підхід до набору, підготовки, працевлаштування, грошового утримання майбутніх і чинних служителів закону, зокрема скоротить прірву між практикою та теорією, між посадовими обов'язками та реальними обов'язками, виконання яких вимагають від поліцейського, між нормою забезпеченості (матеріально-технічним забезпеченням) наведеним у нормативних актах (якісний форменний одяг, технічні засоби, робоче місце) і реальним забезпеченням на місцях несення служби.

Список використаних джерел

1. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.

2. МВС констатувало значну нестачу кадрів у поліції. UA NEWS. URL: <https://ua.news/ua/mvd-konstatyrovalo-znachytelnuyu-nehvatku-kadrov-v-polytskyu/>.

3. Чому патрульна поліція в Україні переживає відтік кадрів. Made for minds. URL: <https://www.dw.com/uk/%D1%87%D0%BE%D0%BC%D1%83-%D0%BF%>.

Куценко Дмитро Володимирович,
провідний науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем психологічного
забезпечення та психофізіологічних
досліджень навчально-наукового інституту
заочного та дистанційного навчання
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, старший
науковий співробітник

РОЛЬ ЕМПАТІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІГРАФОЛОГА

Процес проведення перевірки із застосуванням поліграфа відбувається у досить специфічних а іноді й непростих умовах для особи яка проходить перевірку, у деяких випадках навіть і для самого поліграфолога. У першу чергу це пов'язано із високим рівнем нервового напруження або стресу, який відчуває більшість осіб, що проходить перевірку із застосуванням поліграфа (новизна процедури; наявність обставин, що спонукають до проходження перевірки, часто “умовно добровільних”; тривалість процедури за часом; сприйняття факту перевірки як елемент недовіри до себе з боку ініціатора перевірки; часто необхідність приховування певної інформації тощо). По-друге – наявність потреби пригадувати певні обставини або власний досвід, які можуть бути не приємними. По-третє наявність ситуації, в якій виникає необхідність відверто ділитись певною інформацією із сторонньою особою – поліграфологом тощо.

Наведені вище аспекти супроводжують майже кожную перевірку із застосуванням поліграфа, формуючи умови, які фахівець має брати до уваги, чим відповідно і зумовлюється специфіка роботи поліграфолога.

Слід зазначити, що робота поліграфолога безпосередньо полягає у взаємодії із особою, яка проходить перевірку та спрямована на отримання від неї максимально правдивої, а бажано і розгорнутої інформації на певне коло питань, які визначені завданням. У більшості випадків процес спілкування під час проведення перевірки із застосуванням поліграфа відбувається між раніше не знайомими особами, а питання що обговорюються знаходяться у сфері «особистісних», таких, що не виносяться на широкий загальний план. До складностей у спілкуванні потрібно також додати можливість наявності комунікативних бар'єрів, що пов'язані як із суспільними відносинами (соціальні,

політичні, релігійні, професійні, світоглядні відмінності) так і з характером індивідуума, його міжособистісними відносинами (сором'язливість, скритність, недовірливість, недобррозичливість тощо) [1; с. 132–133]. Також, в умовах перевірки, у людини може запускатись механізм психологічного захисту, який у своїй основі є процесом «відмежування» сфери свідомості людини від негативних, травмуючих особистість переживань. Він долає психологічний дискомфорт, унаслідок якого може сформуватися негативізм, змінитися система міжособистісних стосунків людини тощо [2].

Ефективність міжособистісної взаємодії вчені пов'язують із таким поняттям як комунікативна компетентність.

Комунікативна компетентність – це не лише наявність знань, умінь та навичок, а й готовність їх адекватного та ефективного використання у безпосередній професійній діяльності зазначає Гавриляк Л.С. [3; с. 73].

У праці «Handbook of Communicative Competence» («Довідник з комунікативної компетентності») зазначається, що від комунікативної компетентності великою мірою залежить здатність людини досягти своїх цілей у соціальному житті [4]. Вважаємо, що професія поліграфолога стоїть в ряду з професіями де комунікативна компетентність відіграє одну з вирішальних ролей серед навичок фахівця.

За думкою багатьох дослідників емпатія сприяє формуванню комунікативної компетентності особистості.

Під впливом емпатії розвиваються добрі комунікативні уміння та навички. Вони допомагають людині і в професійному зростанні. Більшість вчених відзначають позитивний вплив зростання рівня емпатії на соціальну та професійну адаптацію людей різних професій, на вдосконалення їх комунікативних умінь, здатності розуміти емоційний стан іншої людини за невербальними проявами.

Емпатія сприяє збалансованості міжособистісних відношень, морально-етичному зростанню особистості, ефективному взаєморозумінню [5; 6].

Вартанян В.М. зазначає, що емпатія зменшує ефект викривлення сприйняття іншого, що з'являються з-за атрибутивних процесів; супроводжує формування більш точного першого враження [6].

Макимець С.М. взагалі називає емпатію «стрижнем» соціальної та професійної адаптації [7].

Обозов М.М. емпатію розглядає як єдність емоційних, когнітивних та вольових процесів, у зв'язку із чим виокремлює такі її види:

1. Емоційну емпатію – реакцію афективного типу, засновану на механізмах проєкції та наслідування моторних і афективних реакцій іншої особи; проявляється у готовності відгукнутися на почуття і душевні хвилювання, щирості у проявах власних почуттів, створює можливість співпереживання.

2. Когнітивну емпатію – яка ґрунтується на розумових процесах: здатності інтенсивно проаналізувати інформацію про співрозмовника, готовність зрозуміти і прийняти його позицію, а також здатності передбачити його психологічні реакції в конкретних ситуаціях.

3. Поведінкову емпатію – реакцію вольового типу, що виражається у мотивації до альтруїстичної поведінки (допомога) на користь іншої людини, спрямованої на поліпшення її емоційного стану. Поведінковий компонент забезпечує прийняття позиції іншого, розвиває здатність до саморегулювання; допомагає захищати особистісну рівноправність у встановленні та підтримці контактів, коригування власних дій на рівні взаємодії; підтримує активність, відповідальність за власні дії та прийняті рішення [8; с. 144].

Вважаємо, що емоційний та когнітивний компоненти емпатії відіграють в роботі поліграфолога важливу роль, адже завдяки ним фахівець отримує можливість налагодження якісного контакту із особою що проходить перевірку, поліпшує здатність відчувати стан такої особи її настрої та формувати емоційне ставлення до її почуттів, підтримання з нею емоційного контакту та ефективної комунікації протягом передтестової, міжтестової та післятестової співбесіди. Результатом саме емоційної складової емпатії вважається толерантність, тактовність, та відвертість, що у свою чергу є одними з ознак професіоналізму поліграфолога.

Когнітивний компонент емпатії допомагає аналізувати поведінку, міміку, жести, інтонацію людей, робити прогнози щодо подальшого розвитку подій.

Поведінковий компонент емпатії в роботі поліграфолога також знаходить своє відображення але на нашу думку має проявлятися досить обмежено, індивідуально, залежно від кожної окремої ситуації. Поведінковий компонент може сприяти наприклад донесенню відношення фахівця (у випадках, коли це доречно) до певних обставин, що були висловлені особою, яка проходить перевірку із застосуванням поліграфу.

Слід відзначити, що зазначені компоненти не існують ізольовано один від одного та знаходяться у певному причинно-наслідковому зв'язку між собою.

Вважається, що емпатична здатність людини залежить від її професійних якостей, рівня професійної майстерності, об'єкта сприйняття, від позиції (статуса) суб'єкта та від більшості особистісних характеристик. У людей рівнодушних, зосереджених на собі, егоїстичних, вимогливих – низький рівень емпатії. Високий рівень емпатії частіше зустрічається у людей оптимістичних, щедрих, відкритих.

Отже, вважаємо, що емпатійна складова у професійній діяльності поліграфолога є однією з необхідних умов, яка зменшує рівень психологічного навантаження (стресу) для досліджуваної особи, сприяє налагоджуванню довірливих стосунків із поліграфологом, збільшує шанси на отримання зізнань, та в цілому позитивно впливає на результативність перевірки із застосуванням поліграфа.

Список використаних джерел

1. Лютова С.Н. Основы психологии и коммуникативной компетентности : Курс лекций. М., 2007. 305 с.
2. Коломієць С.Г. Психологічний захист людини / С.Г. Коломієць // Використання поліграфа в правоохоронній діяльності : проблеми та перспективи [Текст] : матеріали III Міжнар. наук.практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – 244 с. – С. 72–74.
3. Гавриляк Л.С. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця // Науковий журнал «ЛОГОС. Мистецтво наукової думки». - №3, Квітень, 2019. С. 70–73.
4. Rickheit G. , Srohner H. Handbook of Communicative Competence. Gottingen : Hubert & Co. 2008. 561 h.
5. Долгова В.И., Мельник Е.В. Эмпатия и коммуникативная компетентность. – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2007. – 253 с.
6. Вартамян В.М. Эмпатия как ключевой фактор успешной профессиональной деятельности психолога / В.М. Вартамян // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 4. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – С. 67–73.
7. Максимець С. М. Вплив емпатійності на соціальну адаптацію майбутніх вчителів. Автореф.... канд. психол. наук. – Одеса, 2000. – 18 с.
8. Обозов Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1979. – 151 с.

Литвин Андрій Вікторович,
професор кафедри практичної
психології та педагогіки Львівського
державного університету безпеки
життєдіяльності, доктор педагогічних
наук, професор

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ ЗВО ДСНС УКРАЇНИ

Професійна діяльність фахівців-рятувальників відрізняється передусім тим, що за своєю інтенсивністю, напруженістю та тривалістю виходить за межі оптимальних параметрів і висуває підвищені вимоги до їхніх психічних і фізіологічних можливостей, оскільки відбувається в умовах небезпеки і ризику. Типовими факторами є значне фізичне навантаження, нервово-психічна напруга та різноманітні зовнішні шкідливі впливи фізичної, хімічної та біологічної природи. Особливістю виконання службових обов'язків є те, що вони передбачають усвідомлення прямої загрози для життя та здоров'я, де гарантією безпеки виступають компетентність (професіоналізм) та морально-бойові якості. При цьому якість виконання завдань із ліквідації надзвичайних ситуацій залежить не лише від рівня професійної компетентності, а й психологічної стійкості, готовності фахівців Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Крім прямої небезпеки отримання травм, опіків, отруєнь, можливості загибелі безпосередньо під час ліквідації пожежі чи іншої загрози під час захисту населення, територій, навколишнього середовища та майна від надзвичайних ситуацій, існують віддалені в часі наслідки впливу шкідливих факторів на психологічне та соматичне здоров'я учасників ліквідації надзвичайних ситуацій. Отже, виконання професійної діяльності вимагає від фахівців постійної зібраності, мобілізованості, пильності, граничної концентрації уваги, оперативності мислення та реагування на перебіг подій, водночас упевненості в правильності прийнятих рішень, успіху власних дій, а також актуалізації свого інтелектуального й особистісного потенціалу під час прийняття рішень і безпосередньої діяльності в екстремальних ситуаціях, що відображає зв'язок з різними аспектами особистісної регуляції, в тому числі раціональністю (психологічна готовність).

Психологічну готовність фахівця нині розуміють як інтегративну якість психіки особистості, що органічно суміщає

значущі соціальні та індивідуальні мотиви, емоційно-вольову стійкість до фрустраторів, професійні знання, вміння та навички, рівень фізичного розвитку. Суттєвими елементами психологічної готовності фахівців ДСНС є налаштованість на виконання майбутніх завдань, впевненість у собі, стабільність психічних реакцій, емоційна стійкість до небезпеки, високий ступінь самоорганізації та саморегуляції [3; 4].

Готовність до діяльності в ризиконебезпечних умовах тісно пов'язана з адаптаційними можливостями людини. Особливість адаптації до екстремальних обставин полягає в тому, що вона потребує значних вольових зусиль, необхідних для виконання дій у стані гострого фізичного, психічного та нервового напруження, втоми, незадоволеності, страху, які можуть виникати в небезпечній ситуації навіть у тренуваної людини зі значним досвідом успішної діяльності в таких чи подібних обставинах. Можливості мобілізації для опанування своєї психіки і подолання перешкод у складних ситуаціях в усіх людей різні [5, с. 4].

Особливі (екстремальні) умови діяльності фахівців цивільного захисту – це реальні загрози, небезпеки і труднощі. Однак кожна людина чи певна соціальна група, по-перше, має вибір – уникати або приймати ці небажані явища, а по-друге, може спробувати їм запобігти (повністю чи частково), усуваючи чи суттєво знижуючи наслідки, якщо будуть підготовлені до цих умов як до повсякденного, звичного елемента своєї професійної життєдіяльності. Тоді вектор діяльності фахівців спрямовується на подолання «екстремальності» ситуації завдяки її прийняттю, усвідомленню, осмисленню, адекватному оцінюванню. Екстремальні умови залишаються об'єктивною перепорою, що протистоїть фахівцям, але вони сприймають їх як неодмінний компонент виконання професійних функцій. Це визначає релевантні поведінкові реакції та наперед прогнозовані дії, тобто готовність до діяльності в цих умовах. Водночас, ці умови все ж викликають у них стреси, створюють загрозу емоційного вигорання, ранньої професійної деформації, виникнення психосоматичних захворювань тощо. Безперечно, це потребує реалізації заходів щодо запобігання цих явищ [1, с. 60].

Для переходу від стану готовності виконувати професійні завдання в нових умовах до реального їх виконання необхідний процес актуалізації особистісних можливостей курсантів – їх перехід з потенційного стану в реальну дійсність, що супроводжується зміною внутрішнього світу особистості.

Психологічна готовність фахівців до службової діяльності є результатом цілеспрямованого та неперервного процесу їхнього професійного навчання та виховання. Основи психологічної готовності майбутніх керівників органів і підрозділів сил цивільного захисту закладаються в стінах закладів вищої освіти (ЗВО), де вони формуються та розвиваються як особистості та відповідальні посадовці.

На наш погляд, психологічна готовність фахівців ДСНС – це стан підвищеної налаштованості та мобілізованості психіки, детермінований тривалою різноплановою теоретичною та практичною підготовкою, спрямований на дієву реалізацію отриманих знань, умінь, навичок, подолання труднощів службової діяльності, що дозволяє швидко орієнтуватися в ризиконебезпечних обставинах надзвичайних ситуацій, ухвалювати найбільш доцільні рішення для їх ліквідації та виявляти волю в їх реалізації. З іншого боку, інтерпретуємо готовність фахівців як складне особистісне утворення, ядром якого є позитивні мотиви, настанови й усвідомлення високої цінності професійної діяльності, підкріплені сформованими соціально та професійно важливими якостями, інтегрованою, загальними і фаховими компетентностями [2, с. 94].

Грунтуючись на експертному оцінюванні особистісно-ділових якостей, необхідних фахівцям у ризиконебезпечних обставинах, а також аналізі реального стану випускників, маємо підстави стверджувати, що у відомчих ЗВО необхідно приділити особливу увагу формуванню психологічної готовності курсантів. Ефективність її формування істотно залежить від розвитку таких професійно важливих якостей особистості, як рішучість, самостійність, відповідальність, вимогливість до себе, здатність швидко орієнтуватися, впевненість у своїх силах, вміння володіти собою, організаторські здібності тощо. Рівень сформованості у курсантів цих якостей необхідно враховувати під час оцінювання на заняттях відповідей і визначення поточних результатів навчання та рівня підготовленості.

Усвідомлення та врахування командирами, начальницьким і викладацьким складом ЗВО змістових елементів структури психологічної готовності, рівнів її прояву, чинників, що впливають на процес її формування дає змогу підвищити ефективність педагогічного впливу на майбутніх фахівців. Треба забезпечити не лише формування автоматизованих дій, а й психологічних механізмів, які сприяють активізації властивостей психіки,

сприяють адаптації організму до умов виконання діяльності в ризиконебезпечних обставинах.

На основі психолого-педагогічного аналізу процесу підготовки майбутніх фахівців у ЗВО ДСНС України розроблена педагогічна система формування в курсантів психологічної готовності до службової діяльності, яка передбачає: формування у курсантів глибокого усвідомлення державної ваги завдань, які виконують органи і підрозділи ДСНС; вироблення стійкої мотивації майбутніх фахівців на самовіддане виконання вимог законів, присяги, статутів, службових обов'язків під час вирішення професійних завдань; розвиток професійно важливих якостей особистості, необхідних для успішної службової діяльності в ризиконебезпечних обставинах (рішучості, сміливості, відповідальності, вимогливості до себе та підлеглих, потреби в подоланні труднощів, наполегливості в досягненні поставленої мети тощо); формування психологічної стійкості до тривалих напружених навантажень, ризику, небезпеки, а також уміння володіти собою; напрацювання вмінь швидко орієнтуватися й адекватно поводитися в психологічно складній ситуації, тренування лідерських якостей і високих адаптивних здатностей до постійно змінюваних умов і обставин виконання службових завдань.

Список використаних джерел

1. Коваль М. С. Система професійної підготовки майбутніх працівників ДСНС України в інформаційно-освітньому середовищі закладу вищої освіти : монографія. Львів : ПАІС, 2019. 544 с.

2. Козяр М., Литвин А. Теоретичні засади формування готовності фахівців цивільного захисту до діяльності в екстремальних ситуаціях. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2017. № 1. С. 85–98.

3. Михайлова В. В. Повышение эффективности формирования психологической готовности курсантов вузов ГПС МЧС России к деятельности в условиях риска : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Санкт-Петербург, 2008. 243 с.

4. Сірко Р. І. Професійна підготовка майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби до діяльності в екстремальних умовах : монографія. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2017. 482 с.

5. Эмоции человека в нормальных и стрессорных условиях / Яроцкий А. И., Космолинский Ф. П., Попов А. К.; под общ. ред. А. И. Яроцкого, И. А. Криволапчука. – Гродно : Изд-во Гродненского ун-та им. Я. Купала. 494 с.

Малоголова Олеся Олексіївна,
науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем психологічного
забезпечення та психофізіологічних
досліджень навчально-наукового
інституту заочного та дистанційного
навчання Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук

ПИТАННЯ НАРКОТИЧНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ В НЕПОВНОЛІТНІХ І ЇЇ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ

Проблема наркоманії постала ще з прадавніх часів та, на жаль, не втрачає своєї актуальності й дотепер. Світовий ринок наркотичних засобів, психотропних речовин, прекурсорів постійно і швидко змінюється. Особливо прикريم є те, що основним споживачем наркотиків є молодь, яка часто-густо ставиться до свого здоров'я легковажно і в пошуках нових відчуттів готова до експериментів зі своїм організмом.

Наркоманія – хворобливий психічний стан, що характеризується пристрастю до наркотиків, фізичною або психічною залежністю від їх вживання. Головною ознакою наркоманії є поведінка, що виражається в нав'язливому бажанні приймати наркотик постійно чи періодично для того, щоб відчувати його дію на психіку або ж щоб не відчувати дискомфорту через відсутність наркотику. Наслідками прийому наркотиків є абстинентний синдром (або фізична залежність, синдром відміни) і толерантність (звикання організму до наркотику, здатність переносити більші дози) [1].

Стан, коли наркотик приймають, щоб уникнути фізичного дискомфорту чи «ломки», відомий як фізична залежність. Коли приймають наркотик задля стимуляції, задоволення чи втечі від реальності – психічна залежність. У людей, які регулярно вживають наркотичні препарати, з'являється, крім фізичної, психічна залежність, що посилює шкідливий вплив від наркотиків на здоров'я людини та суттєво ускладнює відмову від наркотику [2].

Як свідчить практика лікування наркоманії в більшості випадків неефективне. Методики лікування наркозалежності дієві лише при активній позиції самого хворого, але при цьому дуже часто трапляються випадки рецидиву після одужання.

Аналіз наукових праць дозволяє зрозуміти, що детермінантою виникнення шкідливих звичок та наркоманії у неповнолітніх виступають як зовнішні обставини, так і внутрішні психологічні особливості.

До зовнішніх обставин, які спонукають підлітка змінити свій психічний стан штучним шляхом відносять: аморальна поведінка батьків, криза в сімейних стосунках, помилки в сімейному або шкільному вихованні, негативний життєвий досвід.

Внутрішніми психологічними особливостями вважають знижені адаптивні можливості підлітків, обумовлені емоційною нестійкістю, бажанням проявити себе і бути прийнятим у «компанію», недостатнім самоконтролем поведінки, низькою самокритичністю, нерозвиненою рефлексією, егоцентричністю, невпевненістю в собі чи надмірною переоцінкою власного «Я», втечею від реальності, інфантильністю, почуттям нездатності впоратися з труднощами, відсутністю стійких інтересів і захоплень.

Домінуючим психологічним фактором є криза підліткового віку. Цей період є одночасно складним і важливим періодом у житті особистості та потребує особливої уваги у соціально-психологічному плані. У неповнолітніх актуалізується прагнення звільнитися від контролю дорослих, що призводить до конфліктної поведінки, яка є ознакою вікової кризи. Проте до повної свободи вони психологічно не готові, їм важливо мати право на власний вибір та на відповідальність за власні рішення.

Слід зазначити, виникнення шкідливих звичок, в тому числі вживання наркотиків, можна розглядати як непродуктивну форму виходу з ситуації, яка характеризується ускладненістю задоволення особистісних потреб. Така незадоволеність викликає емоційну напругу і може мати суперечливий характер: або стимулює прискорений розвиток певних якостей особистості при подоланні суперечності, тобто сприяє переходу на більш високий рівень саморегуляції; або (якщо відсутнє зовнішнє втручання педагогів, психологів або батьків) може призвести до появи шкідливих звичок [3].

Фахівці виділяють кілька моделей адиктивної поведінки, або пристрасті до наркотиків у неповнолітніх [4], а саме:

Заспокійлива модель – один з найбільш поширених варіантів застосування психоактивних речовин і наркотиків з метою досягнення душевного спокою у нерішучих, недовірливих, які сумніваються, лякаються всього нового, постійно тривожних

підлітків. Вживаючи наркотики, вони прагнуть зняти нервову напругу, розслабитися, заспокоїтися, забути, піти від дійсності, від нерозв'язаних життєвих проблем.

Комунікативна модель може виникнути у зв'язку з незадоволеними потребами у спілкуванні, любові, доброзичливості. До цього засобу найчастіше вдаються замкнуті, тривожно-недовірливі, емоційно вразливі підлітки.

Активізуюча модель характеризує тих підлітків, які застосовують психоактивні речовини з метою підйому життєвих сил, зниженого настрою, бадьорості, посилення активності.

Гедоністична модель спостерігається тоді, коли вживання психоактивних речовин використовується для отримання задоволень, досягнення приємних відчуттів психічного і фізичного комфорту.

Конформна модель виражається у прагненні підлітків наслідувати, не відставати від однолітків, бути прийнятими в «компанію» за допомогою вживання психоактивних речовин.

Компенсаторна модель визначається необхідністю компенсувати якусь неповноцінність особистості, дисгармонію характеру.

Маніпулятивна модель пов'язана з можливістю використання психоактивних речовин для маніпулювання іншими підлітками, для їх експлуатації, для зміни ситуації на власну користь, для досягнення тих чи інших переваг.

Таким чином на формування пристрасті до наркотиків впливають як соціальні так і психологічні чинники, врахування яких при проведенні профілактичної роботи дозволяє дати неповнолітнім установку на здоровий спосіб життя, оптимізувати їх здорові особистісні та соціальні прагнення.

Список використаних джерел

1. Андросюк В.Г., Галустьян О.А., Малогорова О.А., Мотляк О.І., Юрченко-Шеховцова Т.І. Здоровий спосіб життя та профілактика адитивної поведінки неповнолітніх: методичні рекомендації. Київ : НАВС, 2019. 38 с.

2. Енциклопедія наркотиків. URL: <http://www.narcotics.su/ua/lomka.html>.

3. Васильев В. Л. Юридическая психология: підручник. СПб., 2002. 608 с.

4. Лютий В.П. Профілактика соціально-прийнятних видів адитивної поведінки підлітків та молоді URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Lutyi_2_2012.pdf.

Медведєв Володимир Степанович.

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

Горбенко Дар'я Андріївна,

старший науковий співробітник відділу
організації наукової діяльності та захисту
прав інтелектуальної власності
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Активне суспільне життя сьогодення в Україні формує низку актуальних викликів щодо посилення ефективності діяльності сектору безпеки України, у якому працюють представники різних фахових напрямів, професійного досвіду й статевої приналежності. Одними з найважливіших принципів цієї співпраці є гендерна рівність і толерантність, які ще недостатньо впроваджені в практичну діяльність і приватне життя працівників сектору безпеки, а отже, не здатні повноцінно сприяти як їх ефективній роботі, так й утвердженню їхньої суспільної значущості.

Гендерна політика в Україні особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів постає зовсім у новому, актуальному світлі та вимагає утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

З огляду на це очевидно, що сектор безпеки України не є винятком, адже його діяльність спрямована передусім на захист, у тому числі захист своїх базових цінностей, таких як громадянство та рівність, які в демократичній державі мають відображати суспільство, забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку та ін.

Впровадження гендерної рівності у секторі безпеки України означає поєднання в його діяльності досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів реформування сектору безпеки України дає змогу краще реагувати

на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектору безпеки, покращувати оперативну ефективність та комунікацію з громадськістю.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки України сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності та провпорядку в країні. Жінкам, які виявляють бажання служити в секторі безпеки, мають бути створені всі можливості. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки, вони повинні мати право випробувати власні сили. Але, все ж таки, сьогодні гендерні питання обговорюються більш відкрито, ніж усього кілька років тому.

Внаслідок традиційних гендерних норм та стереотипів, сектор безпеки розглядається переважно як чоловічий сектор. У той час як чоловіки ризикують отримати поранення або загинути при виконанні службових обов'язків, більшість вважають, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. Норми стосовно батьківських ролей та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідко беруть відпустку по догляду за дитиною або залишаються вдома з хворими дітьми.

Але варто звернути увагу і на здобутки в означеному напрямі в секторі безпеки України. Зокрема, перед МВС України постав цілий комплекс завдань і функцій для впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України тощо.

Робота в поліції є однією із сфер діяльності, яку прийнято відносити до «чоловічої». В даному випадку під «чоловічою» сферою діяльності ми розуміємо не тільки кількісну перевагу чоловіків в професії, а й необхідність «створення гендера» в рамках даного виду діяльності. Так, в силу істотних гендерних стереотипів жінка здебільшого здається невідповідною кандидатурою на роль повноцінного поліцейського [1]. В якості критеріїв, що свідчать про маскуліність професії поліцейського, можна виділити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності при виконанні більшості службових обов'язків, типу професійно важливих якостей [2].

Не дивлячись на те, що в останні роки кількість жінок в поліції істотно зросла, що призвело до зниження впливу гендерних стереотипів, в Україні поліція поки залишається швидше «чоловічою» роботою.

Жінки-поліцейські змушені вибирати між жіночністю і професіональним визнанням. Під «гендером» ми розуміємо соціальний конструкт, який визначає нашу поведінку в суспільстві. «Створюючи гендер», людина в процесі спілкування втілює свої уявлення про мужність і жіночність (в поведінці, зовнішності), проводить відмінності між «чоловічим» і «жіночим». Жінки поліцейські можуть створювати «жіночий» або «чоловічий» гендер. «Жіночий» гендер в поліції допомагає співробітницям знизити стрес від служби на «чоловічій» роботі, але це знижує шанси на визнання їх професіоналізму. При відтворенні «чоловічої» моделі поведінки підвищуються шанси на визнання жінки-поліцейського як професіонала. Однак в даному випадку співробітниця не буде сприйматися як «жінка», що буде створювати проблеми при взаємодії з колективом і населенням [3].

Необхідність знаходити баланс між соціальними ролями жінки і поліцейського служить причиною стресу на роботі, що згодом негативно позначається на здоров'ї співробітниць. Згідно з дослідженнями, джерело стресу жінок-поліцейських частково відмінне від джерел стресу чоловіків-поліцейських [4]. Хоча стрес може бути викликаний різними причинами, необхідність «створення гендеру» також грає свою роль. Щоб бути визнаним професійним працівником, жінці-поліцейському потрібно відтворювати «чоловічий» гендер, а щоб зменшити рівень стресу – «жіночий». Залежно від обраної «стратегії» виходить, що жінка-поліцейський сприймається або як професіонал, або як жінка.

Служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінна в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками.

Незважаючи на відкритість вакансій на посади в секторі безпеки для жінок офіцерів, існують обмеження на більшість

посад у жінок згідно із законом, що призводить до того, що жінки у цьому секторі займають посади, які не вважаються небезпечними. Як правило, жінки зосереджені на «допоміжних» посадах (в юридичних відділах, на кадровій службі тощо) або ж працюють в більш «жіночих» сферах, пов'язаних з аналітикою, роботою з громадянами (дизнання, слідство, робота дільничними, взаємодія з неповнолітніми), в яких так звані жіночі якості цінуються більш високо [5]. Вчені не завжди пов'язують «розподіл праці» в поліції з впливом гендеру, але в рамках даних досліджень діяльність поліції зазнала суттєвих змін в сторону застосування більш м'яких підходів при виконанні більшості робочих обов'язків в системі силових відомств.

Хоч в поліції жінки здебільшого і виконують паперову роботу, з огляду на їхні фізіологічні та психологічні дані, однак є невеликий відсоток жінок, які залучені до виконання спеціальних завдань та до проведення спеціальних операцій. Так, жінки більш комунікабельні, тому під час урегулювання сімейних конфліктів, зокрема і домашнього насильства, роль жінки незамінна.

Отже, від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах багато в чому залежить можливість профорієнтаційного зросту працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей. Високі моральні якості, глибоке знання, правосвідомість, прийняття рішень у різних, інколи й екстремальних умовах, воля, витримка, можливість розібратися спокійно у складних питаннях – це далеко не вичерпний перелік якостей, якими має володіти працівник поліції. Правильне розуміння і застосування психологічних якостей поліцейський при виконанні правоохоронних функцій забезпечить суспільству можливість максимально використовувати соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, що несуть службу в Національній поліції України.

Сучасний етап реформування Національної поліції України вимагає нових якостей від правоохоронця й урахування гендерного аспекту, що ґрунтується на егалітарній системі уявлень і домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.

Вважаємо, що подальше розширення сфер застосування праці жінок в силових структурах вирішить низку питань підвищення ефективності та якості виконання службових обов'язків, пов'язаних із боротьбою зі злочинністю, у перемовинах

під час визволення заручників, комунікації з громадськістю та інших службових завдань у секторі безпеки України.

На основі вищезазначеного нами сформульований перелік питань, які наразі є найбільш проблемними в діяльності жінок-правоохоронців та об'єктом найбільш активної уваги фахівців у сфері поліцейстики, прав людини та гендерних питань. Ключовими принципами реформування гендерних відносин у поліції мають стати такі: вирішення проблем, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; дискусійність позитивного впливу наступних психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності); розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі; проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

Питання гендерної кореляції взаємин у правоохоронній сфері мають бути спрямовані не тільки на розроблення і прийняття нових гарантій для забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки, але й на вирішення вже існуючих проблем рівності чоловіків і жінок шляхом усунення гендерних дисбалансів на службі, що дасть змогу оптимізувати службову діяльність.

Список використаних джерел

1. Чеманкова Е. Д. Создание гендера женщинами-полицейскими. *Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены*. 2019. № 6. С. 437–451. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21>.

2. Moore D. Gender Traits and Identities in a «Masculine» Organization: The Israeli Police Force. *The Journal of Social Psychology*. 1999. Vol. 139. No. 1. P. 49–68. doi: <https://doi.org/10.1080/00224549909598361>.

3. Garcia V. «Difference» in the Police Department: Women, Policing, and «Doing Gender». *Journal of Contemporary Criminal Justice*. 2003. Vol. 19. No. 3. P. 330–344. doi: <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.

4. Violanti J. M., Fekedulegn D., Hartley T. A., Charles L. E., Andrew M. E., Ma C. C., Burchfiel C. M. Highly Rated and Most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice*. 2016. Vol. 41. No. 4. P. 645–662. doi: <https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>.

5. Исупова О.Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2019. № 3. С. 103–121. doi: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.

Мотлях Олександр Іванович,
завідувач наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення
та психофізіологічних досліджень
навчально-наукового інституту заочного
та дистанційного навчання Національної
академії внутрішніх справ, доктор
юридичних наук, професор

ПСИХОДІАГНОСТИКА ТА ЇЇ ЗНАЧУЩІСТЬ У ПРОВЕДЕННІ ДОСЛІДЖЕНЬ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПОЛІГРАФА

Проведення дослідження із застосуванням поліграфа – це специфічна діяльність поліграфолога, що потребує від нього володіння спеціальними знаннями в галузі поліграфології, основу якої сформувавши знання психології, юриспруденції, медицини та інших наук. Чільне місце в цьому процесі належить психодіагностиці, як складовій психології, що вивчає способи розпізнання й вимірювання індивідуально-психологічних особливостей людини (властивостей особистості та особливостей інтелекту), теорію і практику визначення психологічного діагнозу. Психодіагностика має свій внутрішній поділ до складу якого входить психометрія, яка вивчає кількісні вимірювання індивідуально-психологічних особливостей індивідуумів. Сама ж процедура розпізнавання й вимірювання цих показників здійснюються за допомогою методів психодіагностики, яку в своїй діяльності активно використовує поліграфолог для визначення типу особистості й застосування до нього відповідної апробованої часом і практикою методики психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа [1, с. 310–312]. Тому, при інструментальному методі тестування осіб, поліграфолог значне місце відводить формуванню соціально-психологічної

установки опитуваного як фактору адаптації до процедури виконання такого дослідження. Це викликано тим, що психологічний зміст тестування осіб із застосуванням поліграфа являє собою нерозривну єдність діяльності, тобто спільної організованої цілеспрямованої активності індивідуумів і спілкування як багатопланового процесу встановлення й розвитку контактів між ними, що передбачає обмін інформацією і певну тактику й стратегію взаємодії, сприймання та розуміння комунікації між собою. Таке спілкування дає можливість поліграфологу сформулювати уявлення про особистість потенційного опитуваного із застосуванням поліграфа, тим самим встановити з ним психологічний контакт на подальшу процедуру виконання цього специфічного дослідження. Одночасно формується й індивідуальне уявлення в потенційного опитуваного як відносно поліграфолога, так і процедури тестування. Тобто, відбувається своєрідний процес адаптації особи до перевірки його інформаційних даних із застосуванням поліграфа. Однак у цій процедурі діяльності поліграфологу слід звернути увагу на так званий феномен специфічної установки, й окремі засади його формування, та впливу процесу адаптації із застосуванням поліграфа як до нової «соціальної установки», з якою особа стикається вперше. Це важливо для того, щоб така адаптація особи не вплинула на результативність виконання поліграфологічного дослідження. Тобто, щоб емоції особи на запропоновані поліграфологом стимули (питання) мали чітке вираження і поліграф їх міг зафіксувати та відобразити у вигляді кривих на поліграмах. Зазначимо, що виходячи з наукових обґрунтувань більшості вчених-психологів «соціальна установка» розглядається як соціально-психологічна, до складу якої входять:

- психологічний стан схильності суб'єкта до певної активності у певній ситуації;
- готовність і внутрішня схильність особи діяти певним чином у заданому напрямі;
- зовнішня скерованість і схильність особи діяти під її впливом [2, с. 152].

Хоча існує й інша точка зору науковців-психологів, які дещо своєрідно трактують поняття «соціальної установки», а саме як:

- свідоме ставлення особи до будь-якого факту;
- готовність особи відповісти певним способом на стимул (об'єкт, поняття або ситуацію);

– використання манери, поведінки, позиції, способу дії і тактики діяти в конкретній ситуації;

– позитивна чи негативна оціночна реакція на що-небудь або на кого-небудь, яка виражається в думках, почуттях і цілеспрямованій поведінці особи [3, с. 248–249].

Ми ж переконані, що «соціальна установка» має розглядатися як дослідження психофізіологічних механізмів пристосування організму особи до передбачуваної ситуації, вибірковості та спрямованості психічних процесів, а також механізмів неусвідомлюваної регуляції діяльності особистості в конкретній ситуації. Отже, у процесі проведення дослідження особи із застосуванням поліграфа «соціальну установку» слід розглядати:

– по-перше, як внутрішню готовність особи діяти певним способом під час виконання цього психофізіологічного дослідження;

– по-друге, як певне її налаштування (з точки зору психологічного стану – власне емоції) щодо самої процедури проведення дослідження із застосуванням поліграфа, а також і до поліграфолога [4, с. 230–231].

Ще одним елементом соціально-психологічного розвитку виступає адаптація як механізм пристосування. Вона є важливою для організму людини, оскільки дає змогу не тільки переносити різні зміни в навколишньому середовищі, а й активно перебудовувати свої фізіологічні функції й поведінку відповідно до цих змін, іноді навіть випереджаючи їх. Адаптація формується в процесі еволюції й спрямована на збереження сталості її внутрішнього середовища (гомеостазу). Взаємопов'язаність між собою цих двох елементів формують і визначають функціональний стан організму людини, забезпечують його пристосування до фізичних, емоційних та інших навантажень. З позиції наукових досліджень адаптацію поділяють на специфічну та неспецифічну. Перша забезпечує зміни в організмі особи, спрямовані на усунення або послаблення дії несприятливого фактору, а друга – виокремлює активізацію різноманітних захисних систем організму людини. Тому, під час проведення психофізіологічного дослідження особи із застосуванням поліграфа специфічна адаптація викликати зміни в суб'єктивному ставленні в опитуваного як до сприятливого фактору, який допоможе встановити обставини, що були предметом дослідження, а неспецифічна – забезпечуватиме активізацію захисних систем її організму,

пов'язаних із протіканням певних фізіологічних процесів. До таких фізіологічних процесів емоційного реагування особи відносять вегетативно-соматичні, біохімічні та інші процеси.

Успіх означених вище установок опитуваної особи із застосуванням поліграфа буде залежати від уміння поліграфолога побудувати нову установку або ж зруйнувати ту, яка сформувалася самостійно у кандидата на процедуру тестування до початку проведення цього специфічного дослідження. Невміння поліграфолога правильно використовувати знання психодіагностики може сформувати у нього хибне уявлення про особу, що добровільно виявила бажання пройти процедуру тестування із застосуванням поліграфа, а це в кінцевому результаті вплине на якість проведеного ним дослідження.

Список використаних джерел

1. Станіславський С. В. Місце психодіагностичного методу в оцінюванні ефективності навчального процесу / Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – 2005. – Т. VII, вип. 5. – С. 309–315.

2. Борисова О. А. Проблема формирования социально-психологической установки как фактора адаптации испытуемого в ситуации ОИП. Материалы международной научно-практической конференции (2–4 дек. 2008 г.). – М., 2009. – С. 150–154.

3. Майерс Д. Социальная психология. – СПб. : Питер, 2002. – 748 с.

4. Мотлях О. І. Поліграф: наукова природа походження, нормативно-правове регулювання та допустимі межі застосування : [моногр.]. – К. : Освіта України, 2012. – 394 с.

Мохорєва Олена Миколаївна,

викладач кафедри соціології та психології
факультету № 6 Харківського
національного університету внутрішніх
справ

ЗАЗДРІСНІСТЬ У ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУКОВИХ СТУДІЯХ

Заздрісність як психологічний феномен розглядається у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. За змістом заздрісність – це почуття неоднозначне, котре полягає з одного боку - у сприйнятті суб'єктом переваг, досягнень інших

як загрози цінності свого Я і супроводжується психофізіологічними механізмами, що негативно впливають на емоційний стан та здоров'я людини, а з іншого – у прагненні суб'єкта розділити переваги, досягнення оточуючих, беручи їх за приклад для власного самовдосконалення, та відчутті, що він здатний досягти більшого.

М.Г. Тофтул зазначає, що заздрість – це негативна моральна якість людини, яка виявляється в переживанні ворожого почуття щодо успіхів, благополуччя, щастя, матеріальної чи духовної переваги іншої людини чи групи людей. Заздрість нерідко виявляється в негативних бажаннях: бажання людини, якій заздять, невдач, принижень, нещастя. Через заздрість людина вдається до активних дій – наклепів, жорстокості [1, с. 416].

На думку Т.В. Бескової, етико-психологічні феномени соціальної поведінки багато в чому залежать від гендерної приналежності суб'єкта. У проведеному нею дослідженні була виявлена гендерна специфіка внутрішніх детермінант заздрісності. У ході вивчення заздрісності та самовідношення, дослідницею було отримано наступний результат: у чоловіків самовідношення не має статистично значущих зв'язків з рівнем їх заздрісності, а у жінок, навпроти, відстежується негативний взаємозв'язок рівня заздрісності з когнітивною складовою позитивного самоствалення (позитивним результатом зіставлення себе з іншими), а також прямий зв'язок з емоційною складовою негативного самоствалення (негативним результатом порівняння себе «реального» з тими вимогами, які людина пред'являє сама собі) [2, с. 255].

Щодо заздрісності та міжособистісних відносин, отриманий такий результат: заздрісним чоловікам у відносинах з іншими властивий агресивно-підозрілий стиль. У жінок їх заздрісність в міжособистісних відносинах не має проявів агресивності, а відрізняється проявами покірності, схильності до самознищення, слабкої волі, пасивності, які є характеристиками покірного стилю відносин. В даному випадку визначальною характеристикою підпорядкування, що виявляється в міжособистісних стосунках, у жінки, як суб'єкта заздрісності, є її схильність до самознищення, яке проявляється як страждальна позиція «Я» як «об'єкта». Таким чином, заздрісним респондентам незалежно від їх гендерної приналежності в міжособистісних відносинах властиві прояви підозрілості [3, с. 141].

Беручи до уваги інваріативні та варіативні характеристики міжособистісних відносин чоловіків і жінок, яким властивий високий рівень очікування заздрісності від інших, Т.В. Бескова зазначає, що незалежно від гендерної приналежності респонденти, які передбачають, що їм неодмінно заздрять інші, в міжособистісних відносинах виявляють авторитарно-егоїстичний стиль, який характеризується владністю, домінантністю, самозакоханістю, самовдоволенням, зарозумілістю і себелюбністю. Жінки, які вважають, що їм заздрять багато в чому, окрім описаних характеристик міжособистісних відносин проявляють ще й певну агресивність, котра виражається в жорстокості, ворожості, роздратованості і непримиренності до оточуючих [3, с. 142].

Що стосується заздрості і механізмів психологічного захисту, то загальними механізмами захисту, незалежно від гендерної приналежності суб'єкта заздрості, є витіснення, регресія, компенсація і проєкція. Гендерні особливості виявляються наступним чином: чоловіки, схильні до заздрісності, використовують інтелектуалізацію, а жінки – заміщення. Найбільша кількість психологічних захисних механізмів і у чоловіків, і у жінок починають діяти при їх заздрісності до успіху у протилежної статі та соціального статусу. Однак існують і гендерні відмінності в предметних областях, перевагу в яких детермінує захист свого самоставлення і приводить в дію кілька захисних механізмів: у чоловіків - можливість подорожувати, у жінок – кар'єрне зростання, дорогі (модні) речі і наявність відданих друзів.

Якщо у жінок моральність негативно корелює як з заздрісністю (особистісною якістю), так і з заздрістю до окремих предметних сфер, то у чоловіків – лише з заздрісністю. Припускається, що у чоловіків заздрісність до значимих для них сфер носить ситуативний характер, так звані «уколи заздрості» знаходять своє відображення в недовгих переживаннях при спогляданні чужого успіху. У жінок же заздрісність до соціальної і матеріальної переваги над іншими, ймовірно, не обмежується швидкоплинними переживаннями, а має більш «затяжний» характер, що призводить до «застрягання» на заздрісності.

Інтенсивність заздрісності у чоловіків пов'язана з високим рівнем значущості цінностей «цікава робота», «матеріально забезпечене життя», «свобода»; з низьким рівнем значущості цінності «щастя інших» і з високим рівнем доступності цінності «суспільне визнання»; у жінок таких взаємозв'язків менше (з високим рівнем значущості цінності «матеріально забезпечене

життя» і високим рівнем доступності цінності «свобода»). Якщо у чоловіків заздрісність виникає при неузгодженості цінностей, при фрустрації потреб у певних сферах («хочу, але не маю»), то у жінок ця умова ніяк не впливає на рівень їх заздрісності [2, с. 143].

Т. Ондар зазначає, що соціальна заангажованість поняття заздрості як небажаного почуття постає причиною її маскуванню. Проявом цієї тенденції негативного соціального оцінювання можна вважати і розділення її на «білу» та «чорну». «Біла» заздрість може бути двох видів: заздрість-захоплення та заздрість-стимул. На противагу їй «чорна» заздрість, яка є усвідомленою, виражається як заздрість-агресія, заздрість-комплекс неповноцінності, заздрість-злорадство або жадібна заздрість [4].

У дослідженні Г.Р. Шагивалеевої зі співавторами гендерні відмінності виявляються в заздрісності до окремих предметних сфер. Так, предметом заздрісності дівчат виступає зовнішня привабливість, що не властиво юнакам, а юнаки негативно ставляться до людей, які мають більш високий соціальний статус [5, с. 223].

М. Кляйн визначає заздрість як почуття гніву, що виникає у відповідь на можливість іншого володіти та насолоджуватись тим об'єктом, котрий є бажаним для самої особистості [6, с. 220].

Таким чином, можна зробити висновок, що заздрісність обумовлюється певними внутрішніми детермінантами, прояви яких мають гендерну специфіку.

Список використаних джерел

1. Гофтул М. Г. Сучасний словник з етики : Словник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416 с.

2. Бескова Т.В. Внутренние детерминанты зависти: гендерный аспект / Ананьевские чтения – 2011: Социальная психология и жизнь: Материалы научной конференции, 18–20 октября 2011 г. Санкт-Петербург / Отв.ред. А.Л. Свенцицкий. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та.-2011. – С. 237–239.

3. Бескова Т.В. Гендерные особенности межличностных отношений субъектов зависти / Личность, семья, общество: вопросы современной психологии: материалы международной заочной научно-практической конференции.– Новосибирск: Изд.: «ЭНСКЕ», 2011. – С. 140–147.

4. Ондар Т. Зависть. URL: <http://www.centerasia.ru/issue/2009/2/2412-zavist.html>.

5. Шагивалеева Г.Р. Изучение гендерного аспекта в проявлении зависти / Современные наукоёмкие технологии. – 2013. – № 7. – С. 223.

6. Кляйн М. Зависть и благодарность. Исследование бессознательных источников. – СПб.: Б.С.К., 1997. – С. 220.

Новікова Катерина Миколаївна,
практичний психолог КНП «Клінічна
лікарня «Психіатрія»

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОГНІТИВНО- ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ В ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

На сучасному етапі розвитку нашої держави надання якісної психологічної допомоги правоохоронцям, які пережили психотравмуючі події, наразі набуває все більшу актуальність. Працівники Національної поліції виконують службові обов'язки у стресогенних умовах, які відповідають критеріям екстремальних видів діяльності: ризик для життя і здоров'я, високий рівень невизначеності, дефіцит часу для прийняття рішень та їх реалізації, домінування негативних емоцій при подоланні позитивних, підвищена відповідальність і необхідність застосування вогнепальної зброї та спецзасобів тощо. Ці особливості професійної діяльності набагато підвищують ризик психічної травматизації особистості в порівнянні з іншими професійними умовами. Психічні травми поділяються на Т-травми – це події, які характеризуються небезпекою для життя, ураження тіла чи сексуального скривдження, бути свідком насильства чи самогубства, ДТП, участь у бойових діях, та т-травми – сильні стресові події, що перевищують ресурси коупінгу з ними. Реакція людей на травму і наслідки для психічного здоров'я можуть бути дуже різними – від відсутності негативних наслідків до дуже виражених, таких, як посттравматичний стресовий розлад. ПТСР – це порушення інтеграції пам'яті, системи тривоги та регуляції емоцій. Приблизно 70 % осіб не матиме ПТСР після психотравмуючої події. Але у 30 % тих, хто пережив психотравму, буде ПТСР, у частини згодом він перейде у хронічну форму з позитивною персистенцією симптомів на протязі десяти і більше років. Важливо також пам'ятати про віддалений початок (близько 20 %) та коморбідні розлади – 70–80 %, такі, як депресія, алкоголізм, суїцидальні наміри, тривожні розлади.

Душевний стан травмованої людини можна охарактеризувати наступним чином: «Для нього не існує завершеного минулого, як не існує світлого і ясного майбутнього, що в цілому не дозволяє йому надійно відчувати себе в сьогодні» [5, с. 136].

Отже, фахівці служби психологічного забезпечення Національної поліції мають бути озброєними ефективним і надійним інструментарієм в роботі з посттравматичним стресовим розладом.

Згідно протоколам Національного інституту клінічної майстерності Великобританії (NICE) – травмофокусована когнітивно – поведінкова терапія і десенсибілізація та репроцесуалізація за допомогою руху очей (EMDR) є рекомендаціями першого вибору втручань при ПТСР. Ліки можуть відігравати допоміжну, але не основну роль. Метод когнітивно – поведінкової терапії є доказовим методом психотерапії, ефективність застосування цього методу підтверджена клінічними дослідженнями.

Травмофокусовану когнітивно-поведінкову терапію треба надавати особам, які страждають від важких посттравматичних симптомів або важкого ПТСР протягом першого місяця після травматичної події. Ці втручання, як правило, треба проводити індивідуально та амбулаторно.

Усім особам із ПТСР треба пропонувати курс травмофокусованої психологічної терапії (травмофокусовану когнітивно-поведінкову терапію (ТФ – КПТ) або десенсибілізацію та репроцесуалізацію за допомогою руху очей (EMDR). Ці втручання, як правило, треба проводити індивідуально та амбулаторно.

Основні рекомендації ТФ-КПТ згідно протоколу NICE: 8–12 сесій, де є експозиція – 90 хвилин; не робити дебріфінгу після травми, не робити нетравмофокусованої терапії, попереджати пацієнта про відсутність доказів їх ефективності. Алгоритм роботи: 1. Фаза стабілізації: психоедукація, активація ресурсів та навчання технік коупінгу з симптомами травми. 2. Фаза опрацювання травми за допомогою експозицій до травматичних спогадів та ситуативної експозиції. 3. Фаза відновлення [2]. На початку роботи з ПТСР слід обов'язково провести обстеження: оцінити загальну психічну стабільність особи, ризик суїциду, бажання помсти, готовність говорити про травму і брати участь в обстеженні без дестабілізації.

Надавати спеціалізовані види психотерапії відповідно до сучасних стандартів якості того чи іншого методу можуть лише ті

фахівці, які завершили навчання у такого роду освітній програмі і яким на основі оцінювання їх компетентності присвоєна відповідна кваліфікація, яка підтверджена процедурою акредитації. Відповідно, в Україні постає гостра потреба компетентних фахівців, які здатні надати професійну допомогу в межах тих чи тих спеціалізованих психотерапевтичних методів лікування.

Список використаних джерел

1. Александров Д.О., Андросюк В.Г. та ін. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів. Частина I: Навч.-метод. посібник. – К.: НАВСУ, 2003. – 124 с.

2. URL: <https://www.nice.org.uk/guidance/cg26>.

3. О.О. Хаустова, Л.Є. Трачук. Посттравматичний стресовий розлад: історичний аспект // Вестник психиатрии Украины № 2, 2015. – С. 81–89.

4. Практикум по арт-терапии / под ред. А.И. Копытина. – СПб.: Питер, 2001 – 402 с.

5. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. – СПб.: Питер, 2001 – 272 с.

6. Эдна Б.Фоа Кина, Теренс М.Кин, Мэтью Дж.Фридман. Эффективная терапия посттравматического стрессового расстройства / Эдна Б.Фоа Кина, Теренс М.Кин, Мэтью Дж.Фридман. – Москва: Когито-центр, 2005 – 491с.

Охріменко Іван Миколайович,

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

Лигун Ніна Вікторівна,

начальник відділу психологічного
забезпечення Департаменту персоналу
МВС України, кандидат психологічних
наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ

Наразі суспільство знаходиться в абсолютно новій ситуації: пандемія COVID-19 та карантин, який був запроваджений у зв'язку з цим у світі, принесли новий досвід, незнані досі виклики як до професійної діяльності, так й до побутової сфери життя, які людство, можливо, й переживало раніше, але не в тій мірі, та не в тій кількості. Мова йде,

передусім, про певну втрату стабільності, тривогу, паніку в суспільстві, а також про ризики втрати доходу та матеріальної стабільності найближчим часом.

Хоча аналогічні події певним чином впливають на кожного, можливі реакції та емоції людей на них можуть бути дуже різними. Багато хто почувається приголомшеним, розгубленим або не дуже добре розуміє, що відбувається. Люди можуть відчувати страх, тривогу, заціпеніння, відчуженість тощо. Деякі особи реагують на аналогічні нетипові ситуації помірно, інші ж – значно сильніше. Це залежить від багатьох чинників, що можуть визначати перебіг такої реакції, зокрема: природа та складність події, із якою вони зіткнулися; попередній досвід стресових ситуацій; підтримка, яку вони отримують від оточуючих; стан фізичного здоров'я; випадки особистого чи сімейного анамнезу проблем з психічним здоров'ям; культурне коріння й усталені традиції; вік (наприклад, діти різних вікових груп реагують по-різному). Крім того, слід зважати й на особливу вразливість окремих особистостей у кризових ситуаціях, а отже, їм може знадобитись відповідна допомога. Насамперед, це стосується людей, які належать до груп ризику або потребують додаткової підтримки через свої індивідуально-психологічні особливості.

У результаті спалаху COVID-19 у багатьох країнах світу для профілактики розповсюдження епідемії були введені відповідні карантинні обмеження для громадян (запровадження дистанційного навчання в закладах освіти, зменшення соціальних контактів, самоізоляція, перебування в громадських місцях лише за умови крайньої необхідності та ін.). Аналогічні карантинні заходи здійснюють значний вплив на умови життєдіяльності пересічних громадян та визначають особливості її перебігу. Так, зокрема, розлука з близькими людьми, втрата свободи пересування, невпевненість у стані здоров'я та нудьга можуть з часом спричинити негативні наслідки, а саме: збільшення кількості самогубств, депресій, проявів агресії, судових позовів, розлучень тощо. Деякими вченими справедливо зауважено, що за наявності пандемічної паніки збільшується ймовірність посттравматичних стресових симптомів у людей, які перебувають на карантині [1, с. 95]. У той час, інші дослідники (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg) вказали на депресію, стрес, погіршення настрою, дратівливість, безсоння, симптоми посттравматичного стресу, гнів, емоційне виснаження як виражені

психофізіологічні прояви особистості упродовж карантину (зниження настрою (73 %) та дратівливість (57 %) відрізняються високою поширеністю). За їх спостереженнями, люди в цих умовах все більше остерегаються оточуючих, що кашляють чи чхають, уникають присутніх, перебуваючи у закритих приміщеннях, або взагалі ігнорують всі громадські місця [2, с. 912]. Звідси можна стверджувати, що перебування на карантині упродовж тривало часу здатне провокувати значно вищі посттравматичні стресові симптоми. Така ситуація посилюється ще й низьким рівнем соціальної та інформаційної взаємодії, використанням застарілих підходів у державному управлінні, що досить часто поєднується з негативним психологічним ефектом [3, с. 218]. Отже, особливості виникнення та перебігу симптомів стресу в умовах карантинних заходів обумовлюють інтерес до даної проблеми та визначають доцільність надання психологічної допомоги фахівцями.

У зв'язку з введенням карантину, психологи все більше переходять до дистанційної роботи за допомогою інтернет-технологій. Робота в онлайн режимі має ряд своїх особливостей на відміну від традиційної терапії «тет-а-тет», онлайн-консультування може практикуватися через різні альтернативні комунікативні канали.

Пріоритет мають все ж таки консультативні методи, ніж корекційні, оскільки корекція пролонгована в часі й іноді виникає необхідність застосування технік, які передбачають тактильні прийоми. Звідси, варто відзначити, що головними перевагами онлайн-консультування є можливість отримання психологічної допомоги в обставинах, коли не можливо провести зустріч.

Для роботи на відстані є велика кількість засобів з подолання стресу в умовах карантину, пропонуємо для розгляду деякі з них.

Так, зокрема, в ситуації втрати контролю над певними обставинами в житті, в людини слід активізувати перехід від моделі «жертви» до моделі «відповідального». Застрягання на першій моделі призводить до фіксації на втраті і, в кращому випадку, на споживацькій життєвій позиції. І лише перехід до стратегії людини, здатної брати відповідальність за власне життя і за життя своїх близьких, дозволяє розглядати вимушений карантин, та пов'язаний із ним зміни, як складну життєву задачу, що потребує творчого вирішення й зорієнтована на отримання позитивного результату. Сприяння формуванню відповідальності слід розпочати з роботи над ресурсами. Цьому

може допомогти «ресурсна карта», яка окреслює відповідні критерії дослідження ресурсів конкретної особистості: підтримка в родині; підтримка близьких; стороння підтримка; реальний матеріальний ресурс; ідеальні плани; реалістичні плани та позитивний погляд на себе. З огляду на такі критерії ресурсна карта надасть можливість проаналізувати наявні матеріальні, психологічні, соціальні та духовні ресурси й допомогти людині побачити ситуацію не лише з позиції психотравмуючого досвіду, але й з позиції відповідальності за своє життя й перспектив адаптації та власного розвитку в нових умовах життєдіяльності.

Для профілактики та подолання стресу актуальності набуває мотиваційне інтерв'ювання, яке варто використовувати в різних ситуаціях взаємодії з людиною у кризовій ситуації (у тому числі під час карантинних заходів) [4, с. 12], оскільки цей підхід дозволяє активізувати внутрішню мотивацію особистості до змін. Серед переваг такого підходу, на наш погляд, можна виокремити: визначення рівня мотивації особи до змін загалом та до продовження взаємодії з фахівцем чи відвідування групи, зокрема; робота спрямована на сприяння прийняттю рішення особи щодо зміни власної поведінки (що передбачає роботу з внутрішніми та зовнішніми вчинками); психологічний супровід клієнта відповідно до стадій його готовності до змін.

Важливою вимогою психодіагностики в цілому, у тому числі дистанційної, є використання стандартизованих, надійних та валідних методик діагностичних досліджень, насамперед, для оцінки рівня стресу (див. табл.).

Таблиця

Психодіагностичні методики для оцінки рівня стресу під час карантину

Методика	Мета
Методика визначення стресостійкості і соціальної адаптації (Холмс, Раге)	Визначення рівня опору стресу та стресового навантаження
Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчин)	Дозволяє визначити ступінь нервово-психічної напруги
Методика визначення домінуючого стану (Куликов)	Визначає характеристики настрою та інші характеристики індивідуального рівня психічних станів
Опитувальник, що визначає схильність до розвитку стресу (Немчин, Тейлор)	Встановлює рівень тривоги та стресостійкості

Можна стверджувати, що використання наведених методик передбачає збереження та відновлення ресурсного стану консультованої особистості, адже ситуації з високою емоційною насиченістю, складність міжособистісного спілкування здатні суттєво впливати на перебіг життєдіяльності людини, виявлення яких вимагає від фахівця-психолога значних організаційних зусиль як на етапі встановлення довірчих відносин, так й безпосередньої психологічної допомоги.

Слід також зазначити, що під час тривалої стресової ситуації актуальним є опанування людьми навичками самостійної стабілізації психологічного стану. У кожного психолога є свої перевірені дієві прийоми для надання допомоги у кризовому стані, які можна модифікувати до конкретної ситуації, проте те, що стабілізує стан в одному випадку, може бути не корисним у іншому. Більше того, інструментарій, що допомагав раніше через певний час може вже не сприяти цьому або навіть мати негативний вплив. Досліджувані раніше питання психічної стійкості особистості [5, 6], дозволяють нам виокремити техніки саморегуляції, що є раціональними в умовах перебігу карантину, а саме: «Tapping», «Emotion freedom tecnic», «Anxiety breathing tecnic»

Починаючи з аналізу поточного стану «замкнутості» і «ізоляції» в атмосфері страху і невпевненості, ідея розуміння причин такої ситуації може також бути пов'язана з біологічними законами природи. Поряд із цим, матеріальні втрати внаслідок карантину створюють серйозні соціально-економічні проблеми, які, на наш погляд, цілком логічно визнаються фактором ризику симптомів психологічних розладів. З огляду на це, в умовах пандемії не слід відкидати й суто індивідуально-психологічних складових цього питання, адже під час карантинних заходів підвищуються ризики невротичних розладів у найбільш вразливих категорій змін індивідуально-психологічних чинників: емоційна нестійкість, занепокоєність, боязкість тощо. У той час, внаслідок пандемії COVID-19, на тлі підвищеної тривожності в суспільстві збільшується кількість порушень сну та харчової поведінки. Отже, немає нічого дивного, що під час карантину присутній негативний психологічний ефект, але є докази того, що психологічний ефект здатен поліпшуватися завдяки можливостям дистанційної (виключає використання засобів традиційної терапії «тет-а-тет») психологічної допомоги.

Таким чином, стає зрозумілим, що профілактичні та відновлювальні заходи (використання консультативних методів; зміна стратегій та моделей поведінки досліджуваних; залучення валідних психодіагностичних методик, технік саморегуляції тощо) спрямовані на зниження ризиків розвитку стресових явищ та їх впливу на особистість під час перебування на карантині в умовах епідеміологічної загрози COVID-19. До того ж, окреслений інструментарій фахової психологічної допомоги має бути зосереджений насамперед на підвищення комунікативної відкритості, емоційної стійкості, соціальної сміливості, упевненості в собі й ін.

Список використаних джерел

1. Nerubasska, A., & Lopuha, O. (2020). Pandemic Panic in Information Space: the Fact and its Ladennes. *Postmodern Openings*, 11(1Supl2), 93-99. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup2/144>.

2. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely S., Greenberg, N., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, Vol. 395, Issue 10227, 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).

3. Охріменко І. М., Різник В. В. Зміна стратегії управління персоналом на державній службі в нетипових ситуаціях. *Філософські, методологічні та психологічні проблеми права: матеріали VIII Всеукр. наук.-теорет. конф. (Київ, 26 листопада 2020 р.)* / [редкол. : В. В. Черней, М. В. Костицький, С. Д. Гусарев та ін.]. К. : Нац. акад. внутр. справ, 2020. С. 216–219.

4. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навч. посібник / [кол. авт.: Л. Гридковець, Т. Вебер, Н. Журавльова та ін.]. Том 3. Київ, 2018. 236 с.

5. Ліба Н. С., Марценюк М. О. Формування та розвиток психічної стійкості студентської молоді. *Освіта і наука*. 2018. № 2(25). С. 129–134.

6. Bridges, L. J., Denham, S. A., & Ganiban, J. M. (2004). Definitional issues in emotion regulation research. *Child Development*, 75(2), 340–345.

Пампура Ігор Іванович,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛАХ

Одним із найважливіших показників дієздатності правоохоронного органу є наявність фахівців, які мають відповідний рівень професіоналізму та уміють ефективно взаємодіяти між собою. Це у свою чергу залежить від міжособистісних стосунків у колективі та визначається психологічною сумісністю працівників підрозділу.

Особливість виконання службових завдань працівниками правоохоронних органів, полягає у необхідності постійної міжособистісної взаємодії, а саме від того, наскільки працівник впевнений у професіоналізмі та особистісних якостях колег, наскільки він може довірити їм власне здоров'я та життя. Крім того, можна впевнено стверджувати, що ефективність діяльності правоохоронного підрозділу прямим чином залежить від рівня психологічної сумісності його працівників.

Під *психологічною сумісністю* розуміють взаємне прийняття працівниками одне одного в процесі спілкування та спільної діяльності, застосоване на оптимальному поєднанні значущих для міжособистісної взаємодії індивідуально-психологічних якостей (темпераментів, поглядів, характерів, культур тощо). Причому психологічно сумісними можуть бути люди як з однаковими, так і з різними (проте вдало доповнюючими одна одну) особистісними якостями [2].

Психологічна сумісність може проявлятися як об'єктивно (висока ефективність спільної діяльності, безконфліктність спілкування), так і суб'єктивно (швидкість досягнення взаєморозуміння у професійній і особистій сферах). Ще однією особливістю психологічної сумісності є те, що вона утворюється ієрархією видів (рівнів).

На думку більшості авторів, ефективність спільної діяльності і формування оптимальних міжособистісних взаємин обумовлені такими трьома основними видами психологічної сумісності [3]:

1) психофізіологічний (вроджені характеристики) – ґрунтується на схожості типологій нервової системи (ритм і

температури, властивості темпераменту), особливостей системи органів чуття (зір, слух, дотик), механізмів емоційно-вольових проявів, рівнів інтелектуального розвитку;

2) психологічний – передбачає подібність характерів, особистісних особливостей;

3) соціальний (зумовлений соціумом) – включає збіг характеристик, що формуються під впливом найближчого оточення, значущих осіб, домінуючого світогляду (зокрема, соціальні установки щодо наявних норм, ставлення до речей і явищ, ієрархія цінностей, потреби, інтереси, мотивація).

Доведено, що у різних видах спільної діяльності той чи інший вид сумісності виступає на перший план, стає ведучим і обумовлює ефективність цієї діяльності.

Крім того, аналіз емпіричних фактів різноманітних досліджень спільної діяльності дозволяє виокремити декілька механізмів психологічної сумісності [4]:

1) подібність властивостей і якостей (необхідно при довготривалому співробітництві у стресовому стані, наприклад для підрозділів поліції особливого призначення);

2) взаємодоповнення властивостей і якостей (більше потрібно у творчій роботі)

3) контрастність властивостей і якостей (за наявності вираженої загальної колективної мети, що нівелює розбіжності завдяки спрямованості на її досягнення);

4) гомеостаз – утворення своєрідної динамічної врівноваженої системи, за рахунок взаємообміну інформацією та перерозподілу ролей та функцій, які виконуються, спостерігається у високомотивованих, згуртованих колективах.

Також потрібно враховувати, що індивідуально-психологічні та особистісні особливості людини зумовлюють і різний рівень розвитку інтелектуальних здібностей (різних видів та стилів мислення). Особливо яскраво це проявляється стосовно індивідуальних стилів мислення, певних типових інтелектуальних стратегій (прийомів, навичок і операцій), які працівник використовує в процесі розумової діяльності. Стиль мислення відображається на способах формування завдань професійної діяльності та способах їх вирішення [5].

Таким чином, психологічна сумісність у колективі формується з урахуванням різноманітних індивідуально-типологічних та особистісних психологічних чинників, серед яких виділяють: темперамент, мотиваційну сферу та розвиток інтелектуальних здібностей (різних видів та стилів мислення).

Водночас хочемо зауважити, що ступінь психологічної сумісності членів одного й того ж колективу може бути різним на різних етапах життєдіяльності колективу і буде залежати від динаміки міжособистісних відносин.

Діяльність підрозділів поліції, сформованих з урахуванням психологічної сумісності працівників, безперечно, буде більш успішною та ефективною. Характерною особливістю такого підрозділу буде злагодженість та орієнтованість на суспільно очікуваний результат, оскільки процес згуртованості такого колективу потребуватиме мінімуму часу та зусиль всіх його членів.

Важливе місце в забезпеченні цього процесу відводиться керівнику підрозділу. Так, для організації успішної взаємодії особистості і колективу, керівнику поліцейського підрозділу слід враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників. У складі поліцейських підрозділів повинні бути працівники із різними показниками індивідуально-психологічних особливостей. Досвід показує, що правильно укомплектована команда, в якій оптимально збалансовані різні особистісні якості поліцейських, враховані міжособистісні відносини, буде діяти значно ефективніше, ніж спонтанно підібрана. Крім того, керівник повинен пам'ятати, що виконання різних службових завдань потребує ретельного підбору працівників з відповідними індивідуально-психологічними та особистісними особливостями, які слід обов'язково враховувати при комплектуванні робочих колективів.

Таким чином, психологічна сумісність у поліцейських колективах формується за рахунок дії різноманітних факторів. Ступінь такої сумісності працівників може бути різною на різних етапах її життєдіяльності через динаміку міжособистісних відносин. Комплектування поліцейських колективів з урахуванням психологічної сумісності сприятиме підвищенню рівня їх продуктивності й оптимізації соціально-психологічного клімату.

Список використаних джерел

1. Барко В.І. Психологія управління командою міліцейського підрозділу : навч. посіб. Київ : РВЦ НАВСУ ; Київ. юрид. ін-т МСВ України, 2006. 228 с.
2. Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие. Москва: Бизнес школа «Интел-Синтез». 2008. 400 с.
3. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями Санкт-Петербург: СПбГУ, 2009. 222 с.

4. Челдышова Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии. Москва: Экзамен, 2009. 48 с.

5. LaGrange R.L. Policing American Society. Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1998. P. 61.

Петришин Ігор Мирославович,
старший судовий експерт
Тернопільського науково-дослідного
експертно-криміналістичного центру
МВС України

РОЛЬ КЕРІВНИКА У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПІДРОЗДІЛАХ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС УКРАЇНИ

Важливим показником у колективі є «здоровий» соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Формування та оптимізація ефективного професійного соціально-психологічного середовища є одним з найважливіших завдань керівництва підрозділів Експертної служби МВС України.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато робіт як у вітчизняній, так і зарубіжній психології. Найбільш відомими працями з цієї тематики є дослідження В. Бойка, Л. Когана, В. Косолапова, Є. Кузьміна, А. Лутошкіна, А. Русалінової, Б. Паригіна, А. Петровського, К. Платонова, В. Покровського, С. Попова, Л. Почебут, М. Обозова, А. Уледова, Г. Хасанової, В. Шепель, А. Щербаня та інших.

Процес реформування органів і підрозділів МВС України в повній мірі торкнувся й Експертної служби. В зв'язку із суттєвим розширенням напрямів експертних досліджень, появою нових завдань та функцій служби, суттєво збільшилась штатна чисельність підрозділів, що викликало потребу у підвищеному контролі за дотриманням належного стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Слід відмітити, що соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу стійкий психологічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища, результат їх сумісної діяльності та міжособистісних відносин. [3, с. 67]. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої та колективна

думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, що виникають у процесі проведення експертних досліджень, участі експертів у слідчих (розшукових) діях, до яких їх як спеціалістів залучають суб'єкти розслідування кримінальних правопорушень, а також при вирішенні інших загальних завдань колективу [2, с. 134].

Посилення контролю за дотриманням належного стану соціально-психологічного клімату в експертних підрозділах продиктовано специфікою експертної діяльності, яка виражається у постійному застосуванні експертами своїх спеціальних знань та практичних навичок, якими вони володіють. Разом з тим, щоб стати справжнім професіоналом своєї справи необхідно постійно відшліфувати свою майстерність, вчитись і опановувати новітні технології та методики досліджень, проявляти відповідальність, наполегливість та неабияку старанність, що не всім співробітникам в колективі вдається.

Важливу роль у формуванні «здорового» соціально-психологічного клімату в експертному підрозділі належить керівнику установи, його заступникам та помічникам, які своїми діями та особистим прикладом впливають на ситуацію в колективі.

На наш погляд, для попередження негативних явищ соціально-психологічного характеру в колективі, керівник повинен постійно здійснювати контроль за діями та настроями співробітників і через індивідуальну тактику побудови взаємовідносин створювати сприятливі умови для процвітання свого підрозділу, щоб підлеглі постійно відчували, що працюють в одній «команді», яка спроможна успішно вирішувати поставлені завдання.

Так, керівник експертної установи повинен здійснювати допомогу експертам у подоланні проблеми, які виникають у процесі роботи, справлятися з негативними явищами, які є індикаторами можливих конфліктів між співробітниками та керівниками підрозділів.

Важливим у діях керівника є виявлення ознак професійного вигорання серед співробітників, яке проявляється у їх пасивності, відсутності мотивації саморозвитку та інших факторах. Керівник постійно має корегувати стиль свого управління колективом. Якщо момент корекції стилю керівництва втрачений, то це може спровокувати загальну кризу в організації.

Неабияке значення у формуванні належного соціально-психологічного клімату в колективі є використання методу групового психологічного тренінгу. Його завданням є корекція

існуючих стереотипів і розширення уявлень про свої можливості у кожного учасника, завдяки новим, емоційно пережитим відомостям про себе та інших. Участь у тренінгу допомагає зрозуміти та відчути, що труднощі в роботі, негаразди в сім'ї та повсякденному побуті переслідують більшість людей і не є підставою для впадання у депресію та відчай. Під впливом тренінгу людина стає більш розкутою і в неї збільшується впевненість у собі, з'являється спонтанність поведінки, самостійність, підвищується самооцінка. В результаті вона здатна проявляти велику незалежність в судженнях і разом з тим вона може оцінити і сміливість в судженнях інших, тобто починає поважати думки оточуючих і стає до них більш терплячою.

Важливим завданням керівника експертної установи є відслідковування і забезпечення оптимальних темпів просування співробітників по службі. Надто швидке і раннє просування на керівну посаду, особливо при низькому культурному та освітньому рівні, нерідко призводить до «зоряної хвороби» і супроводжується або острахом делегувати відповідальність підлеглим і прагненням усе робити самостійно, або висуненням до підлеглих непосильних вимог. Практика показує, що в одній особі рідко співіснують якості і «генератора ідей», і адміністратора. В зв'язку з цим при розробці організаційних схем розвитку кар'єри для членів підрозділу іноді виникає потреба у створенні додаткових посад, введення оригінальних шкал бальних оцінок. Це так звана «подвійна драбина». З її допомогою працівник, який не є схильним до адміністративної роботи, може отримати підвищення в посаді, якщо він вносить значний внесок в інноваційні успіхи установи [1, с. 53].

Відомо, що скорочення штатів призводить до різкого зниження лояльності співробітників до керівництва установи – падає мотивація та погіршується загальний психологічний клімат. У випадках, коли експерт звільняється з установи за власним бажанням, а саме – вважає свою роботу безперспективною або з причин конфліктів з керівником чи іншими співробітниками, завданням керівника є з'ясування причин, що сформували таке бачення у підлеглого [1, с. 49].

Робота експертів характеризується виникненням можливих фізичних та психічних перевантажень. Найбільш ймовірні психічні перевантаження у експертів виникають у випадках коли виникають протиріччя між поставленими вимогами керівника та реальними можливостями їх реалізації. Прикладами таких невідповідностей можуть бути систематичні

завдання керівника виконувати експертні дослідження у стислі строки, не зважаючи на великий обсяг інформації, яку необхідно опрацювати. Настання таких наслідків слід враховувати керівнику і не допускати подібних вимог у подальшому. Окрім цього, керівнику необхідно оволодівати навичками щодо формулювання доручень таким чином, щоб вони не перетворювались ні в прохання про послугу, ні в неспідаючу обговоренню команду.

Робота експертів нерідко пов'язана з екстремальними ситуаціями, що виникають в процесі їх залучення до слідчих (розшукових) дій під час розслідування кримінальних правопорушень. Прикладами таких важких, з психологічної точки зору слідчих дій є виїзди на огляди місць подій, пов'язані із вбивствами, суїцидами, автоаваріями з смертельними наслідками тощо.

Важливу роль у формуванні належного соціально-психологічного клімату в експертній установі відіграє індивідуальна та роз'яснювальна робота керівника із співробітниками щодо дотримання дисципліни та законності, неприпустимості корупційних проявів та конфлікту інтересів. Важливим, під час такої роботи, є виявлення можливих суїцидальних думок у підлеглого, як хибний пошук шляху виходу з проблемної ситуації та життєвих обставин, що склались.

Таким чином у формуванні соціально-психологічного клімату в підрозділах експертної служби МВС України найважливіша роль покладається на керівника установи, його заступників, помічників з кадрового забезпечення та штатних психологів.

Список використаних джерел

1. Грановская Р.М. Конфликт и творчество в зеркале психологии. Москва : Генезис, 2002. 573 с.

2. Пушкар З., Войтович Г. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. Випуск 18. С. 133–143.

3. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. Біла Церква : КОІПОПК, 2014. 140 с.

Платонов Владислав Максимович,
науковий співробітник навчально-
наукової лабораторії екстремальної
та кризової психології Національного
університету цивільного захисту
України;

Оніщенко Наталія Вікторівна,
провідний науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
екстремальної та кризової психології
Національного університету цивільного
захисту України, доктор психологічних
наук, професор

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ В ДСНС

На сьогоднішній день ліквідація надзвичайних ситуацій потребує від рятувальників не лише значних фізичних навичок і професійних умінь, а й моральної та психологічної стійкості. Для вирішення цієї потреби застосовується професійно-психологічний відбір (ППВ) кандидатів до лав Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Здійснення цієї процедури введено у практику відбору кадрів для аварійно-рятувальних робіт та робіт з гасіння пожеж згідно наказу Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному доборі: Наказ МОЗ України від 23.09.1994 р. № 263/121 [8].

Починаючи з 20-х років ХХ сторіччя розвивалася думка, що кандидат на майбутню професію повинен мати необхідні індивідуально-психологічні та фізичні якості для ефективного виконання ним обраної діяльності. З подальшим розвитком психології як науки, та напряду психотехнік розроблялися питання вивчення індивідуально психологічних особливостей особистості та їх диференціація у майбутніх працівників [2]. Питання професійно-психологічного відбору є актуальним і сьогодні, оскільки розвиток технологій та суспільства постійно пред'являє до особистості фахівця рятувальника нові вимоги. Дослідженням питання професійного та професійно-психологічного відбору відображено у працях видатних вчених, серед яких В.А. Бодров, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Ю.Л. Трофімов, М.В. Макаренко та інших [4].

Процес здійснення відбору рятувальників у західних країнах схожий на той, що проходить в Україні, але має свої

відмінності. На прикладі Великобританії, професійно-психологічний відбір пожежників-рятувальників має дещо відмінну процедуру його проведення. Майбутні кандидати спочатку отримують медичну довідку про придатність до роботи рятувальника, потім проходять фізичний відбір у ситуаціях безпосередньо наближених до умов реальної надзвичайної ситуації. Наступними відбувається психологічний відбір, він проводиться, починаючи з тесту когнітивних здібностей, а саме роботи з числами та простими математичними діями. Поряд з цим кандидатом заповнюється національна анкета пожежного, де визначається рівень особистісної мотивації майбутнього фахівця, стійкість до екстремальних ситуацій, готовність до змін, якості для роботи в команді, особливості поведінки та інші [5].

Окрім відбору за фізичним розвитком, медичними, психофізіологічними показниками, не менш важливою складовою професійного відбору є психологічний відбір. Сьогодні питання професійно-психологічного відбору в Україні набули особливої уваги у зв'язку з текучістю кадрів серед рятувальницького складу. ППВ являє собою процедуру, яка направлена на визначення рівня індивідуально психологічних особливостей особистості та прогнозуванням їх психологічних показників. Задача ППВ забезпечити відбір кадрів з потрібними психологічними якостями та їх належним рівнем для подальшої професійної діяльності. Такий відбір має сприяти чіткому розподіленню кандидатів на різні професії у межах діяльності ДСНС України. Зазначимо, що зараз ППВ у ДСНС України проводиться лише для оперативного-рятувальницького складу та при відборі абітурієнтів на навчання. Для кандидатів у майбутні рятувальники важливими є специфічні психологічні якості особистості, котрі забезпечують ефективне виконання діяльності та завдань за призначенням. Виконання обов'язків рятувальника пов'язане з перебуванням в агресивних середовищах з високими температурами, задимленістю, відсутністю світла, умовах невизначеності, переживанням стресу, замалої кількості часу для прийняття рішень та прямим ризиком для їх життя, відчуттям відповідальності за порятунок постраждалих. Кандидати на таку професію повинні мати певні психологічні та психофізіологічні якості, відповідний рівень котрих дозволить під час професійного навчання розвинути їх та сформувати нові вміння та навички на їх базі для подальшого професійного навчання та роботи в осередку надзвичайних ситуацій.

Зараз професійний відбір працівників у ДСНС регулюється наказом № 747 від 31.08.2017 Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій в якому внесено порядок професійного психологічного відбору та регламентовано психодіагностичний інструментарій для проведення відбору працівників на професії рятувальник, пожежник, водій, диспетчер, водолаз, співробітник піротехнічного підрозділу, підрозділу радіаційного, хімічного та біологічного захисту, газодимозахисної служби, інженер (майстер) зв'язку, а також абітурієнтів на навчання [6]. Але для інших професій, які є в секторі ДСНС України, процес проведення ППВ не регламентовано.

Проблемна область професійного психологічного відбору на сьогодні полягає в тому, що відсутня чітка направленість відбору на певну професію які обумовлені особливостями та своїми специфічними якостями особистості у межах спеціальностей які є в ДСНС України. Наразі представлений в наказі № 747 від 31.08.2017 у розділі IV пункту 2 додаток 3 перелік психодіагностичних методик не зовсім охоплює специфіку кожної з представленої професій, а являється узагальненим. Тому розширити перелік психодіагностичних методик для вузькоспрямованого відбору працівників можливо через здобуті вже наукові результати професіографічних аналізів діяльності різних професій у секторі ДСНС України.

Таким чином, процедура професійного психологічного відбору у ДСНС України сьогодні потребує подальшого теоретичного та практичного удосконалення:

- з теоретичної точки зору доцільно застосовувати досвід проведених раніше досліджень з професіографічного аналізу різних видів діяльності та відповідного рівню психологічних якостей працівників різних професій ДСНС України;

- з практичної точки зору, процедура професійного психологічного відбору потребує включення оновленого психодіагностичного інструментарію, який підібрано відповідно до кожної з професій, а також сучасних форм тестування таких як комп'ютерне тестування та автоматизовані комплекси, які доцільно застосовувати при відборі усіх фахівців до лав ДСНС України.

Важливим питанням є також проведення більш широкого професійного відбору для складання як короткострокового, так і довгострокового прогнозу професійної придатності фахівця ДСНС України.

Список використаних джерел

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. К. : Ніка-Центр, 2010. 532 с.

2. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: монографія / Асоцький В.В., Лебедева С.Ю., Тімченко О.В., Христенко В.Є., Лебедев Д.В. Х. : НУЦЗУ, 2015. 188 с.

3. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: монографія / Кришталь М.А., Садковий В.П., Снісаренко А.Г., Тімченко О.В. Х. – Черкаси: видавець Ю. Чабаненко, 2011. 230 с.

4. Стасюк В.В., Василенко С.В. Сутність професійно-психологічного відбору військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Харків: УЦЗУ, 2010. Вип. 8. С. 137–145.

5. Про прийом на роботу пожежника рятувальника у Великобританії, опис психологічного відбору URL: <https://www.fireservice.co.uk/recruitment/psychological-tests/>.

6. Наказ МВС України від 31.08.2017, № 747 «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій» МВС України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17/page>.

7. Наказ МНС України від 23.02.2004 № 89 «Про затвердження інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0323-04#Text>.

8. Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному доборі : Наказ МОЗ України від 23.09.1994 р. № 263/121. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95>.

Пономаренко Яна Сергіївна,

доцент кафедри соціології та психології
факультету № 6 Харківського
національного університету внутрішніх
справ, кандидат психологічних наук

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ: ЗАКОРДОННИЙ ВИМІР ПРОБЛЕМИ

Потреби сучасного українського суспільства орієнтовані на впровадження провідних закордонних стандартів розвитку. Одними з головних показників добробуту населення є задоволеність рівнем свого життя, можливостями професійної реалізації, відчуття повної безпеки та захищеності. На варті порядку будь-якого розвинутого суспільства стоять поліцейські, котрі здатні забезпечити захист прав та свобод людей. Однак, ми вважаємо, що якість виконуваних ними професійних обов'язків на пряму залежить від їх особистої задоволеності роботою, умовами праці та рівнем заробітної плати. Окреслені проблеми актуалізують необхідність детального вивчення особливостей прояву задоволеності роботою поліцейськими як психологічного феномену на прикладі наукових праць закордонних вчених.

Обов'язок поліцейських – це, перш за все, на високому рівні виконувати свої повноваження та захищати громаду, а отже, боротьба зі складнощами, управління стресом, навички ефективної комунікації, адаптація та особисті досягнення є одними з ключових елементів, що характеризують результати роботи [2, с. 361].

Організаційні психологи вже давно ставлять собі за мету, вивчити особистість та як вона може вплинути на ефективність роботи, адже багато керівників, у свою чергу, беруть до уваги ці дослідження, щоб вибрати висококваліфікований персонал [6, с. 1858].

Як зазначається в наявній закордонній літературі, особистість працівника поліції є ключовою при вивченні специфіки професійної діяльності, оскільки вона може передбачити спосіб реагування поліцейських на вимоги роботи та звідси здатна забезпечити можливість безпомилкового прийняття рішень [8]. Зокрема, певні характеристики особистості свідчать про ефективність роботи поліції. Наприклад, агресивні, організовані, цілеспрямовані, жорсткі і надійні поліцейські зазвичай добре реагують на роботу, тоді як слабкі та недбалі співробітники демонструють низьку ефективність професії [10].

Задоволеність роботою є однією з найбільш розповсюджених та вивчених тем у галузі професійної та організаційної психології (Данцкер, 1994; Міллер, Мір та Кім, 2009; Джонсон, 2012). Хоча в науці ще досі не представлено прийнятого та уніфікованого визначення поняття «задоволеність роботою».

Згідно з уявленнями Д. Хенне і Е. Локк (1985), задоволеність роботою може трактуватися через аналіз емоційного ставлення працівника до характеру та умов професії. У. Хізар зі співавторами згодом доповнили дане визначення, додавши до нього думку, що задоволеність роботою проявляється через зв'язок бажань працівників і вимог, які висуває професія [8, с. 110].

Істотно інших поглядів дотримувався Ф. Герцберг (1968), котрий вважав, що варто розділяти дві протилежні концепції, такі як задоволення від роботи та невдоволення нею, оскільки перша базується на особистих цілях та очікуваннях працівника, а друга – визначається умовами праці. Р. Джонсон підкреслював, що поєднання вищезазначених визначень дозволяє зробити висновок, що чим більша різниця між очікуваннями працівників та реальністю, тим нижча задоволеність роботою [7].

Представники особистісного підходу В. Фішер і Дж. Ганна (1931) та Р. Хоппок (1935) наголошували на тому, що задоволеність роботою пов'язана з особливостями емоційної адаптації або дезадаптації працівника. Дана думка, цілком відповідає нашим уявленням щодо важливості успішної адаптації поліцейськими до вимог професій, оскільки дана професія є надмірно стресовою та вимагає більшого задіяння особистісних ресурсів.

К. Берк у співавторстві визначив, що у особистості поліцейського повинен бути розвинутий «внутрішній локус контролю», котрий пов'язаний зі здатністю справлятися, керувати стресом і, отже, це дозволяє мати кращі результати роботи [3, с. 180].

Цікавими є погляди закордонних вчених, що одним з параметрів задоволеністю роботою є така особистісна риса як добросовісність. Вчений П. Детрік зі співавторами вважають, що добросовісність є вагомим предиктором контрпродуктивної поведінки, таких як вигорання, прогули на роботі, і це підтверджує, що поліцейські застосовують ефективні стратегії подолання, щоб уникнути стрес та інші негативні наслідки робочого навантаження [4, с. 692]. Крім того, Б. Сандерс говорить, що добросовісність також пов'язана з успіхом та

підвищенням по службі, а також з високими зарплатами. З іншого боку, поліцейські з низьким балом добросовісності зазвичай виявляють ознаки необережної та безвідповідальної поведінки [10, с. 141].

Дж. Лі у співавторстві вважають, що робота поліцейських є вимогливою, оскільки працівники поліції часто піддаються травматичним і стресовим подіям, які впливають не тільки на їх психічне та фізичне здоров'я, але і на спосіб роботи на робочому місці [9].

За визначенням Р. Герлінга, гнучкі офіцери поліції здатні більш ефективно справлятися з можливими труднощами, коли вони зазнають стресових факторів та долають негаразди, щоб ефективно надавати свої послуги [5]. Однак, дослідження Дж. Андерсена у співавторстві показали, що поліцейські, як правило, більш стійкі, ніж представники інших професій, адже є офіцери, на роботу яких впливає відсутність такої властивості, як стійкість [1, с. 4]. Наприклад, нестійкі люди відчувають високий рівень стресу, а це, в свою чергу, спричиняє низку негативних наслідків, таких як порушення дихання, сенсорні та слухові проблеми та обмежену здатність керувати транспортними засобами, усі ці важливі навички, необхідні для поліцейської діяльності. Крім того, напрацювання Дж. Андерсена демонструють, що в результаті надмірного стресу та перевантаження збільшуються прогули та дні хвороби, однак усі ці важливі навички, необхідні для поліцейської діяльності [1, с. 7].

Таким чином, незважаючи на те, що задоволеність від роботи розглядається майже у кожній професійній групі, вона все ще є недостатньою вивченою серед українських поліцейських. Це обумовлено тим, що досить часто поліцейські звикають виконувати конкретні професійні завдання незалежно від того, задоволені вони своєю роботою чи ні. Хоча невдоволення працівників поліції може негативно вплинути на якість надання послуг громаді, тому дане питання потребує подальших наукових розвідок.

Список використаних джерел

1. Andersen J. P., Papazoglou K., Nyman M., Koskelainen M., Gustafsberg H. Fostering Resilience Among the Police. *Journal of Law Enforcement*. 2005. № 5(1). 1–14.
2. Barrick M. R., Mount M. K. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*. 2005. № 18(4). P. 359–372.

3. Burke K.J., Shakespeare-Finch J., Paton D., Ryan M. Characterizing the Resilient Officer: Individual Attributes at Point of entry to Policing. *Traumatology*. 2006. № 12(3). P. 178–188.
4. Detrick P., Chibnall J.T., Luebbert M.C. The Revised Neo Personality Inventory as Predictor of Police Academy Performance. *Criminal Justice and Behavior*. 2004. № 31(6). P. 676–694.
5. Goerling R. Police officer resilience and community building. *Proceedings of ASBBS*. 2012. № 19(1). P. 394–397.
6. Harmanci F.M., Caliskan A., Baycan C. Examining the police officers' physical and personal characteristics based on units. *European Scientific Journal*. 2014. № 10(29). P. 1857–7881.
7. Johnson R.R. Police Officer Job Satisfaction: A Multidimensional Analysis. *Policy Quarterly*. 2012. № 15(2). P. 157–176.
8. Khizar U., Orcullo D.J.C., Mustafa J. Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Police Officers in Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 2016. № 7(7). P. 109–113.
9. Lee J. K., Choi H.G., Kim J. Y., Nam J., Kang H.T., Koh S. B., Oh S. S. Self-resilience as a protective factor against development of post-traumatic stress disorder symptoms in police officers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2016. № 28 (58). P. 1–7.
10. Sanders B.A. Using Personality Traits to Predict Police Officer Performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 2008. № 31(1). P. 129–147.

Процик Любов Сергіївна,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидат психологічних наук

**КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КУРСАНТІВ
(СТУДЕНТІВ) ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
МВС УКРАЇНИ**

Професійне становлення майбутніх фахівців складається не тільки із засвоєння необхідних професійних знань, вмій та навичок, але й важливим є оволодіння спеціальними здібностями й особистісними властивостями, що забезпечують самостійність, гнучкість та динамізм професійної поведінки.

Актуальним для сучасних фахівців є високий рівень розвитку навичок оптимальної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу під час виконання будь-яких завдань професійної діяльності. Така взаємодія вимагає від суб'єкта спілкування володіння високорозвинутою *комунікативною компетентністю* як психологічним інструментом комунікації.

Дослідженням комунікативної компетентності загалом та студентства зокрема займалася низка провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: К. Абульханова-Славська, Г. Балл, О. Бодальов, Т. Бутенко, Л. Долинська, R. Ellis, M. Зажирко, І. Зимова, О. Леонтьєв, С. Максименко, I. Nation, С. Петрушін, N. Schmitt, Е. Хамраєва, Л. Уманець, W. Widdowson та інші. Також проблемою формування компетентностей у процесі здобуття професії займаються не лише окремі вчені, а й міжнародні організації, серед яких ЮНЕСКО, ПРООН, ЮНІСЕФ, Рада Європи, Міжнародний департамент стандартів, Організація Європейського Співробітництва та розвитку й інші. Однак вивчення комунікативної компетентності курсантів (студентів) закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання як складової їх професійної підготовки до нині залишається актуальною, оскільки низка аспектів цієї проблеми є нерозкритими.

Компетентність (від лат. *competens* (*competentis*) – відповідний, здібний) – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Відповідно *комунікативну компетентність* вчені визначають як сукупність умінь і навичок, необхідних для здійснення ефективного спілкування [1].

Комунікативна компетентність курсантів (студентів) є інтегральним утворенням особистості, побудованим на комбінації пізнавальних відношень, практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань та вмінь особистості, використовуваних у міжособистісній взаємодії. Як складно організоване особистісне утворення суб'єкта, за допомогою якого він здійснює свою професійну й комунікативну діяльність, комунікативна компетентність виступає засобом, або інструментом, діяльності спілкування [2].

Комунікативна діяльність майбутніх працівників системи МВС України – це складна, багатопланова діяльність щодо встановлення та розвитку контактів із представниками різних вікових, професійних, культурних, етнічних груп, а також з особами, психічний стан яких непередбачуваний, що може відбуватися як у умовах надзвичайної ситуації так й в інших несприятливих обставинах, містить обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття та розуміння іншої людини.

Для ефективного виконання завдань професійної діяльності *комунікативна компетентність майбутнього фахівця має складатися з наступних здібностей:*

- вміти давати соціально-психологічний прогноз комунікативній ситуації;
- програмувати процес спілкування, враховуючи своєрідність комунікативної ситуації;
- здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування;
- будувати контакт на різній психологічній дистанції;
- динамічність та адекватність у зміні психологічних позицій [3].

Складовими структурними компонентами комунікативної компетентності студентів є:

- *когнітивний компонент* (знання, необхідні для ефективною комунікації: лінгвістичні знання, а також знання з психології комунікації);
- *діяльнісний компонент* (уміння використовувати лінгвістичні та психологічні знання у практичній діяльності);
- *особистісний компонент* (особистісні якості, що зумовлюють професійний розвиток: темперамент та характер особистості, загальний рівень розвитку комунікативних здібностей, мотивація в комунікації, самоконтроль у спілкуванні, володіння механізмами зворотного зв'язку, стиль взаємодії, організованість тощо) [4].

Таким чином, спільними *характеристиками комунікативних умінь курсантів (студентів)* закладів вищої освіти МВС України є:

- уміння аналізувати особистість співрозмовника;
- уміння орієнтуватися в ситуаціях спілкування;
- уміння співпрацювати у процесі різних видів діяльності;

- уміння аналізувати мовлення та комунікативні ситуації, оцінювати своє власне мовлення та мовлення партнерів по спілкуванню,
- уміння користуватися вербальними і невербальними засобами спілкування;
- уміння встановлювати контакт, керувати ініціативою контакту;
- уміння встановлювати професійні стосунки, створювати сприятливу атмосферу для спілкування.

Відповідно *комунікативна компетентність курсантів (студентів) закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання* постає як структурний феномен, що містить як складові цінності, мотиви, установки, соціально-психологічні стереотипи, знання, уміння, навички. Комунікативна компетентність курсанта (студента) носить нормативний характер, включає в себе норми та правила комунікативної поведінки у суспільстві, є особистісною характеристикою майбутнього фахівця, у якій відображається і спрямованість курсанта (студента) на виконання майбутніх професійних задач і його ставлення до обраної професії, до самого себе і типу взаємодії з іншими людьми. Ключові шляхи реалізації комунікативної компетенції курсантів (студентів) полягають у тому, що форми, методи і прийоми роботи спрямовані на те, щоб зміст навчального матеріалу був джерелом для самостійного пошуку вирішення проблеми. Адже завдання вищої школи підготувати особистість не тільки до майбутньої професійної діяльності, а до успішного функціонування в динамічних умовах сьогодення.

Отже, комунікативна компетентність курсантів (студентів) закладів вищої освіти МВС України – це складне утворення особистості, що передбачає високий рівень володіння нею складними комунікативними вміннями і навичками, адекватними новим соціальним умовам, орієнтацію в комунікативних засобах, знання принципів і правил побудови спілкування у різних соціальних середовищах. Як психологічний інструмент суб'єкта спілкування вона являє собою систему його внутрішніх ресурсів – знань, умінь і навичок, потрібних для побудови ефективної комунікативної дії в ситуації міжособистісної взаємодії.

Список використаних джерел

1. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб., 4-те вид., випр. і доп. К. Каравела, 2020. 419 с.
2. Лахтадир О. В. Психологічні особливості розвитку комунікативної компетентності майбутніх фахівців з фізичної культури і спорту [Текст] : автореферат дис. . канд. психол. Наук : 19.00.07; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2017. 20 с.
3. Черезова І. О. Комунікативна компетентність як інтегральна якість особистості. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки.* 2014. Випуск 1., Том 1. С. 103–107.
4. Філоненко М. Психологія спілкування: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2008. 224 с.

Г'янківська Людмила Володимирівна,
науковий співробітник науково-
організаційного відділу Державного
науково-дослідного інституту МВС
України, кандидат психологічних наук

**ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО
СТАНУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НА ЙОГО ПРОФЕСІЙНУ
ДІЯЛЬНІСТЬ**

Специфіка службової діяльності, тривалість збройного конфлікту на Сході держави, пандемія, інтенсивний вплив інформаційних потоків спричинюють випробування психологічних і фізіологічних ресурсів особистості поліцейських. Більшість працівників поліції працюють у складних та екстремальних ситуаціях, в умовах постійного зростання вимог до них як до професіоналів й необхідності застосування заходів фізичного впливу, зброї, протидії злочинному оточенню, що позначаються на ефективності виконання ними службових завдань, особливостях міжособистісної взаємодії у професійному середовищі, спричинюють трансформацію їх поглядів, цінностей, сенсу життя, а також здатні зумовити підвищення ризику виникнення різних соматичних і нервово-психічних захворювань.

Саме психофізіологічний стан виступає базовим регулятором поведінки і професійної діяльності поліцейського, від якого залежить успішність і ефективність виконання ним

службових завдань та якість життя і здоров'я загалом. Недостатня його вивченість у психологічному і прикладному аспектах зумовлює актуальність та необхідність більш глибокого дослідження впливу психофізіологічного стану поліцейського на його професійну діяльність.

Проблематику психофізіологічного стану особистості досліджували такі учені, як: П. Анохін, Л. Дика, Є. Ільїн, О. Кокун, М. Макаренко, І. Павлов, В. Юрченко та ін. Особливості психофізіологічного стану працівників силових структур висвітлювали М. Корольчук, О. Малхазов, М. Маслова, В. Медведєв, Т. Кодлубовська, О. Тімченко. У роботах науковців розкриті головні положення понятійного апарату психофізіології особистості, різноманітність підходів щодо характеристики психофізіологічних станів та їх ролі у житті людини, вплив психофізіологічного стану особистості на її взаємодію із соціальним середовищем, методи визначення психофізіологічного стану військовослужбовців на етапі професійного добору, тенденції психофізіологічного забезпечення фахівців в умовах ризику, особливості психофізіологічної адаптації людини до стресових умов та психофізіологічних механізмів регуляції функціональних станів у правоохоронців, стійкість фізіологічних і психологічних функцій під впливом екстремальних чинників тощо.

Дослідники Л. Дика, Т. Завадська, А. Карпухіна, Ю. Лях відносять психофізіологічний стан до найважливіших чинників, що обумовлюють перебіг та ефективність діяльності. Вітчизняні науковці емпірично підтверджують уявлення про системну організацію досліджуваного стану [1; 3; 5; 6; 9].

Повне і розгорнуте тлумачення психофізіологічного стану особистості, що ґрунтується на понятійному апараті теорії функціональних систем (П. Анохін) подає А. Карпухіна. Дослідниця констатує, що психофізіологічний стан є складною ієрархічно структурованою системою, яка саморегулюється та виступає динамічною (за складом і в часі) єдністю внутрішніх складових (біоенергетичного, фізіологічного, психічного, особистісного, поведінкового, соціально-психологічного), організованих за принципом взаємодії задля гарантування досягнення цілей діяльності, шляхом формування під впливом інтеріоризованих людиною як організмом, індивідом, особистістю, елементом соціуму зовнішніх компонентів – соціальних, фізико-хімічних чинників середовища і діяльності [4, с.17].

Більш лаконічне трактування психофізіологічного стану подає Є. Ільїн. Він уважає його цілісною реакцією особистості на зовнішні та внутрішні спонуки, що спрямована на досягнення корисного результату [2; 8, с. 67].

Нам імпонує тлумачення поняття психофізіологічного стану особистості подане вітчизняним ученим О. Кокуном. Науковець, базуючись на аналізі різноманітних підходів дослідників, під психофізіологічним станом особистості розуміє цілісну систему психофізіологічних та психічних функцій, що визначають результативність професійної діяльності і працездатність людини на певному часовому відрізку [7, с. 170]. Він зазначає, що саме це поняття всебічно охоплює та поглинає у себе зміст різних видів і визначень психічного та функціонального стану й саме завдяки йому вибудовуються передумови до розуміння стану людини у ході діяльності [8, с. 68].

Детальніше зупинимось на психофізіологічних станах поліцейського. Безпосередньо специфіка професійної діяльності висуває певні вимоги до особистості працівника поліції, а успішне виконання професійних завдань у складних умовах вимагає від нього специфічних психологічних якостей, що виступають як професійно важливі. У ході професійного добору, зіставляючи особистісні властивості поліцейського з професійними вимогами можемо прогнозувати його реальні можливості у здійсненні цієї діяльності.

Саме ключову роль у подальшому становленні поліцейського, як професіонала, відіграють психофізіологічні характеристики, які залежать від властивостей вищої нервової діяльності, завдяки яким генеруються процеси збудження і гальмування (І. Павлов), визначається урівноваженість і узгодженість дій симпатичного і парасимпатичного відділів автономної системи (П. Бланський) та функціональна рухомість нервових процесів (М. Макаренко).

У практичній площині основними психофізіологічними показниками особистості поліцейського, що допомагають пояснити і передбачити його поведінку у різноманітних складних службових ситуаціях є: зв'язок сили нервової системи з порогами відчуття; концентрація уваги і швидкість її переключення з одного виду діяльності на інший, здатність долати труднощі, вплив урівноваженості нервових процесів на здатність обробки інформації з одночасною реакцією на певні стимули та ін.

Специфіка діяльності працівника поліції супроводжується одночасним виконанням інтелектуальних та фізичних завдань. При постійній інтенсивності, тривалості й екстремальності їх виконання можуть спостерігатися зміни певного оптимуму. Відхилення психофізіологічного стану від оптимального рівня спричиняє порушення нервових процесів, що безпосередньо викликає зниження ефективності працездатності. При порушенні адаптації особистості працівника поліції, невідповідності його характерологічних особливостей завданням діяльності, соціальних і біологічних можливостей переробки інформації конкретним умовам діяльності й часовому проміжку – здатні призвести до зниження резистентності організму, порушення внутрішнього гомеостазу та появи низки несприятливих функціональних станів: стресу, нервово-психічної напруги, перенапруження, емоційної збудженості, втоми та ін.

Спробуємо описати основні психофізіологічні стани поліцейського, що найчастіше спостерігаються у його професійній діяльності. Втома як тимчасове зниження працездатності під впливом тривалого навантаження найчастіше виражається у працівника поліції почуттям слабосилля, порушенням сенсорних процесів та моторики, появою сонливості, накопиченням негативних емоційних реакцій, невпевненістю у правильності виконання професійних дій, зниженням мотивації, прагненням до швидшого завершення роботи. Втома зникає при умові достатнього відпочинку, що у результаті приводить до підвищення працездатності за механізмом адаптації.

Накопичення втоми й неможливість повноцінно відпочити й відновити внутрішні ресурси призводить до її переходу у перевтомлення. Воно з'являється у разі порушення режиму праці і відпочинку й найчастіше проявляється: зниженням якості виконання завдань, безпечністю та появою помилок, втомою перед початком роботи, байдужістю до власної діяльності, дратівливістю, що здатна спричинити погіршення міжособистісних стосунків. Загалом при проявах перевтомлення спостерігаються складнощі у професійній діяльності, що маскуються утратою професійних навиків.

Стан стресу є найбільш характерним для працівника поліції, адже він постійно працює у складних і непередбачуваних ситуаціях. Стресовий стан, як адаптивна реакція особистості на несприятливі впливи, найчастіше у поліцейського виникає у результаті тривалих й інтенсивних

стресових впливів, невідповідності «внутрішніх» можливостей особистості вимогам професії й життєдіяльності загалом, і який може призвести до зниження ефективності його службової діяльності та погіршення психологічного здоров'я. Цей стан проявляється у працівника деконцентрацією уваги, внутрішньою напруженістю, зростанням кількості викурених цигарок, відчуттям голоду або втратою апетиту, розчаруванням у діяльності, втратою почуття гумору, збільшенням кількості помилок при виконанні завдань тощо. Водночас, переосмислення поліцейським власного життя, цінностей, значимості професії, наслідків стресу впливає на його здатність бути готовим до змін та саморозвитку, займатися фізичним загартуванням, саморегуляцією власного психоемоційного стану, навчатися прийомам і технікам зменшення рівня стресових впливів, що позитивно позначиться і на його професійній діяльності.

Нервово-психічна напруга у працівників поліції, як несприятливий професійний чинник, найчастіше виявляється при реальній або уявній загрозі їх життю або здоров'ю, під час виконання ними складних професійних завдань, в умовах дефіциту інформації та часу для прийняття важливих рішень, при освоєнні ними нових видів діяльності при неповній або надмірній інформованості. Вона у них найчастіше виражається деякою дезорганізацією й негнучкістю поведінки, імпульсивністю дій, труднощами у розподілі й звуженні об'єму уваги, що негативно позначаються на їх міжособистісних стосунках, адаптованості у колективі та знижує загальну працездатність особистості. Достатня тренуваність, професійна майстерність, фізична загартованість, саморегуляція психоемоційного стану, сформованість психофізичної стійкості при багаторазовому відпрацюванні складних ситуацій сприяють зменшенню та нівелюванню проявів нервово-психічної напруги у працівників поліції.

Гіподинамія та гіпокінезія – негативні стани, що останнім часом частіше проявляються у ряді спеціальностей поліцейського. Обмеження рухової активності водіїв, спеціалістів операторського напрямку можуть супроводжуватися і тривалим перебуванням їх у замкнутому приміщенні малого об'єму. У цих умовах у працівників поліції спостерігається підвищення втоми, збільшення кількості помилок у виконанні професійних завдань, послаблення пам'яті, збільшується прояв негативних емоцій, що загалом приводять до зниження ефективності й безпеки професійної діяльності. Рациональна

система фізичної підготовки, що враховує рівень загального навантаження залежно від характеру діяльності працівника, його індивідуальної фізичної підготовленості, ступеня вираженості екстремальності професійних завдань здатна підтримати й зберегти стан здоров'я кожного та вплинути на підвищення рівня працездатності професіонала.

Отже, як бачимо, психофізіологічний стан працівника поліції відіграє ключову роль у його професійній діяльності. Він виступає базовим регулятором поведінки і професійної діяльності поліцейського. Загалом від психофізіологічного стану поліцейського залежить успішність, ефективність й безпека його професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Дикая Л. Г. Системная детерминация проблемностей в деятельности и функциональное состояние человека. *Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа*. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 80–105.

2. Ильин Е. Л. Психофизиология состояний человека. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 412 с.

3. Карпухина А. М. Контроль и регуляция состояния человека как фактор повышения эффективности трудовой деятельности. Киев : Знание, 1985. 18 с.

4. Карпухина А. М. Системный анализ психофизиологического состояния в решении прикладных задач контроля и коррекции состояния человека-оператора. Проблемы нейрокибернетики: диагностика и коррекция функциональных состояний / под. ред. Г. А. Кураева. Ростов : Изд-во Ростов. ун-та, 1989. С. 15–23.

5. Карпухина А. М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности. Киев : Знание, 1990. 19 с.

6. Кокун О. М. Системная взаимообусловленность компонентов психофизиологического состояния спортсменов при достижении высокого спортивного результата. Резервные возможности совершенствования функциональной подготовленности при больших тренировочных нагрузках. – Киев : ООО «Международное финансовое агентство». 1998. Ч. 2. С. 39–42.

7. Кокун О. М. Психофізіологія : навч. посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 184 с.

8. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : дис. ... док. психол. наук : 19.00.02. Київ, 2004. 426 с.

9. Karpoukhina A. M., One-Jang Jeng. Systems Approach to Psycho-physiological Evaluation and Regulation of the Human State during Performance : *Proceedings of the XVth Triennial Congress of the International Ergonomics Association and The 7th Joint Conference of Ergonomics Society of Korea / Japan Ergonomics Society*. 2003. V6. P. 451–454.

Рівчаченко Олена Анатоліївна,
старший викладач кафедри юридичної
психології Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ В МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Вимогою сучасного громадянського суспільства є дотримання прав і свобод людини, викорінення всіх форм дискримінації, розвиток толерантності до плюралізму думок, поглядів і переконань людини. В світлі переформатування мети, завдань, методів виконання професійної діяльності поліцейських Національної поліції України, орієнтація на надання дієвої всебічної допомоги громадянам, на одне з чільних місць виступає толерантність як важлива професійна та особистісна якість працівника поліції. Можна зазначити, що толерантність також виступає як соціальний чинник, який спрямовує міжособистісні стосунки на співробітництво, сприяє налагодженню ефективної взаємодії між громадянами та правоохоронними органами держави.

Зміна вектору правоохоронної діяльності та підвищення її ефективності тісно пов'язане з оптимізацією всієї системи професійної освіти поліцейських. Саме тому на сьогоднішній день важливим для закладів вищої освіти МВС України із специфічними умовами навчання є не тільки надання глибоких теоретичних знань, вмінь та навичок професійного спрямування майбутньому фахівцю-правоохоронцю, але й формування його високої професійної та особистісної культури.

Проблемам толерантності приділялась увага багатьох відомих вчених-гуманістів різної наукової спрямованості: психологів, соціологів, філософів, юристів, педагогів. Розгляд

психолого-педагогічних аспектів формування толерантності як професійно-важливої якості особистості поліцейських простежується у наукових розробках таких вчених, як: А. Асмолов, І. Бех, Л. Завірюха, О. Зеленська, В. Калошин, В. Крисько, В. Мухіна, А. Орлов, В. Рахматшаєва, Г. Синякова, В. Шалін та багатьох інших.

«Філософський енциклопедичний словник» дає наступне визначення толерантності: «Толерантність – від лат. *tolerantia* – терпимість – термін, що ним позначають доброзичливе або принаймні стримане ставлення до індивідуальних та групових відмінностей (релігійних, етнічних, культурних, цивілізаційних)» [1, с. 642].

На думку С. Братченко, внутрішньою умовою толерантності є розуміння відмінностей між людьми, їх природної неоднаковості та готовність поважати ці відмінності, а також здатність до відкритого діалогу [2, с. 53].

Ми погоджуємось з позицією Г. Синякової, яка вважає, що особливого значення набуває проблема формування професійної толерантності у курсантів вищих навчальних закладів МВС України, що обумовлено наступними факторами: високою значимістю їх професійної діяльності та специфікою даного виду діяльності в контексті правової системи суспільства. Авторка слушно зауважує, що специфіка професійної толерантності працівників правоохоронних органів характеризується професійним світоглядом, який базується на усвідомленні та інтеріоризації ідей толерантності; вмінням адекватно оцінювати складні професійні ситуації та передбачати вихід із них на основі додержання законності та норм права; відсутністю схильності до екстремізму; конструктивною поведінкою в ситуації професійного конфлікту; вмінням досягати взаємного порозуміння без застосування насильства в ситуації зіткнення інтересів; вмінням доцільного та законного застосування наданої їм влади; вмінням регулювати свою поведінку відповідно до законів та норм професійної діяльності [3, с. 147–148].

Слід зазначити, що толерантність як риса особистості не з'являється сама собою, а поступово виховується та набувається особою на протязі життя, від впливом інститутів соціалізації, та виступає підґрунтям сприйняття себе, розвитку адекватної Я-концепції особистості, формування позитивних життєвих принципів, відповідальне самовизначення в життєвих ситуаціях, впевненості в собі, високу емпатію, розвинене відчуття внутрішньої безпеки, а також внутрішньої стійкості до

зовнішніх впливів. Безумовно, поліцейський з такими якостями буде поважати себе та інших людей, буде приймати та дотримуватись політики вирішення службових ситуацій ненасильницьким шляхом.

В процесі цілеспрямованого формування толерантності як якості особистості майбутніх поліцейських, на нашу думку, слід зважати на вирішення наступних психолого-педагогічних завдань:

- створення керівним складом та штатним психологом підрозділу необхідних психологічних умов розвитку всього комплексу професійно-важливих якостей майбутнього поліцейського;

- створення та підтримання толерантної взаємодії та позитивного соціально-психологічного клімату в курсантському підрозділі;

- створення толерантного освітньо-виховного простору, в якому забезпечується реалізація індивідуального підходу в процесі професійного навчання курсантів, оскільки гуманізація освіти стає дієвим інструментом виховання особистості з високими морально-психологічними якостями та цінностями;

- впровадження спеціально-організованих тренінгів, проблемних дискусій, вирішення професійних ситуацій, в процесі яких курсантами отримується позитивний досвід врахування інших думок, позицій, точок зору та формування поваги до них;

- впровадження навчальних дисциплін, які містять тематику толерантності та недискримінації в роботі поліції, альтернативних засобів вирішення конфліктів в професійній діяльності та забезпечити постійний перегляд та оновлення їх змісту;

- забезпечення проведення навчальних занять та тренінгів сучасними комп'ютерними та психолого-педагогічними технологіями.

Отже, формування у майбутніх працівників поліції толерантності як професійно-важливої якості стане підґрунтям становлення висококваліфікованого фахівця, здатного до здійснення професійної діяльності на засадах співробітництва, гуманізму, ненасилля, рівності та поваги до прав і свобод громадян.

Список використаних джерел

1. Шинкарук В. І. Філософський енциклопедичний словник. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

2. Братченко С. Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования. Москва : Смысл, 1999. 137 с.

3. Синякова Г. П. Формування професійної толерантності у курсантів ВНЗ МВС України: педагогічний аспект. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 берез. 2014 р.)*. Харків: ХНУВС, 2014. С. 146–149.

Романенко Оксана Вікторівна,

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

НАПРЯМИ ПРОСВІТНИЦЬКОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Сучасні політичні події в Україні супроводжуються посиленням необхідності забезпечення безпеки її громадян, що висуває підвищені вимоги як до удосконалення системи професійної підготовки працівників Національної поліції України, так і до особистості кожного правоохоронця.

Психологічні аспекти професійної підготовки представлені у працях вітчизняних вчених (Д. Александров, В. Андросюк, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, О. Кудерміна, В. Медведєв, Г. Юхновець та ін.). Відзначається, що високі вимоги, які стоять перед правоохоронцем, вимагають від нього сформованості певних особистісних якостей. Проведення різноаспектних досліджень у цій галузі зумовлено важливістю теоретичного узагальнення актуальних проблем психологічного забезпечення професійної діяльності правоохоронців та необхідністю систематизації наявного досвіду застосування здобутків психологічної науки для сучасної правоохоронної практики.

Особистісне зростання майбутнього правоохоронця передбачає не лише розвиток особистості, а й прагнення до найповнішого розвитку своїх пізнавальних можливостей та здібностей, що робить її психологічно зрілою, здатною до професійної діяльності. Особистісне зростання курсантів виступає важливою передумовою їх професійного становлення, зумовлює виникнення такої необхідної складової особистості фахівця, як професійна ідентифікація, невід'ємного компоненту професійної самосвідомості. Її основними характеристиками є прийняття провідних професійних ролей, цінностей та норм,

сформовані мотиваційні структури, що спонукають особистість до ефективної практичної діяльності.

Психологічні проблеми, з якими стикаються курсанти у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, досить різноманітні: адаптація до навчання та умов життєдіяльності, формування професійного самовизначення, налагодження міжособистісних стосунків, чисельні особисті проблеми тощо.

Тому в системі психологічної професійної підготовки важливе місце належить просвітницькій роботі, що має охоплювати такі основні тематичні напрями:

- психологічна сутність поняття адаптації, позитивних та негативних чинників, що впливають на її перебіг та результат;

- шляхи вдосконалення професійно значущих особистісних якостей, стереотипів поведінки майбутнього правоохоронця;

- засвоєння основних професійних ролей, форм спілкування, необхідних для успішного виконання майбутньої професійної діяльності;

- навчання ефективним засобам самопідготовки;

- роль пізнавальних та емоційно-вольових психічних процесів у навчальній та майбутній професійній діяльності курсантів;

- природа стресу, вплив стресових факторів на людину та визначення шляхів їх подолання;

- роль захисних психологічних механізмів та копінг-стратегій у профілактиці стресу;

- ефективні стилі спілкування з товаришами й викладачами у навчальній та позанавчальній діяльності;

- професійне самовизначення, кінцевою метою якого є професійна ідентифікація майбутніх правоохоронців;

- керівництво та лідерство у поліції;

- роль та місце професійної мотивації до служби в поліції;

- особливості кар'єрного зростання персоналу поліції;

- психологічні чинники побудови дієвої командної взаємодії;

- етичні засади поведінки працівника поліції у професійній взаємодії;

- психопрофілактика професійних деформацій.

Підвищення психологічної компетенції курсантів, яка є важливою складовою профпридатності, може реалізуватися під час проведення навчальних занять з дисципліни «Професійна психологічна підготовка», через створення психологічного

лекторію, підготовку необхідних методичних рекомендацій, популяризацію психологічної літератури, організацію бесід на психологічні теми, тематичних «круглих столів», надання індивідуальних консультацій, проведення групових тренінгів.

Список використаних джерел

1. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС. Частина 1. Професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів / Д. О.Александров, Г. О. Юхновець, Л. І.Казміренко та ін. К., 2002. 124 с.

2. Юридична психологія: підручник / [кол. авт. Александров Д. О., Андросюк В. Г., Казміренко Л. І. та ін.]; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. К.: КНТ, 2007. 360 с.

Соболта Юлія Олександрівна,
заступник директора
Департаменту охорони здоров'я та
реабілітації МВС України

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОСОМАТИЧНИХ РОЗЛАДІВ У ОСОБОВОГО СКЛАДУ, ЩО МАЄ ПРАВО НА ОБСЛУГОВУВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я МВС УКРАЇНИ

Особливості діяльності Міністерства внутрішніх справ відрізняється специфікою завдань та умовами їх виконання працівниками системи. Мова йде першочергово про підвищені вимоги до фізичного та психічного здоров'я особистості. Перевірка на рахунок придатності до виконання службових обов'язків на рівні відбору претендентів на службу безумовно є ключовим етапом та елементом, проте також важливо в подальшому регулярно проводити плановий скринінг стану здоров'я, як соматичного так і психічного. Безумовно, ефективність усієї роботи системи МВС залежить від підготовки та стабільності (не в останню чергу психологічної) кадрів.

Департамент охорони здоров'я МВС України в межах компетенції прагне підтримувати таку ефективність роботи всієї

системи, в тому числі й в розрізі діагностики та скринінгу стану психічного здоров'я особового складу.

З метою виявлення існуючих психологічних та соматичних розладів, які могли проявитися у зв'язку та під час проходження служби діючих співробітників Національної поліції України чи Національної Гвардії України ми в пілотному режимі надіслали перелік опитувальників до територіальних закладів охорони здоров'я системи МВС. На сьогодні весь особовий склад, що має право на медичне обслуговування в закладах охорони здоров'я МВС та потрапляють на стаціонарне лікування проходять дане опитування. Таким чином ми перебуваємо на етапі масштабного збору інформації з первинною метою – виявити будь-які наявні соматичні чи психосоматичні розлади. Наступним етапом дослідження буде виявлення предикторів вищевказаних розладів.

В цілях нашого дослідження ми використовуємо наступні опитувальники: Багатофакторний особистісний опитувальник Кетелла, форма С, 105 запитань; Опитувальник з діагностики посттравматичного стресового розладу (методика PCL-5); LEC-5 (контрольний список життєвих подій для DSM-V); Шкала HADS (госпітальна шкала тривоги і депресії); Тест AUDIT (тест для виявлення порушень, пов'язаних із вживанням алкоголю); Анкету для виявлення психосоматичних розладів (для дорослих) (Чабан О.С., Хаустова О.О.); Чотирьохвимірну анкету симптомів дистресу, депресії, тривоги та соматизації (4DSQ); Пітсбурзький опитувальник якості сну. Також в рамках даного пілотного дослідження впроваджено авторську Анкету «Травмуючі події, пов'язані зі службою» (Соболта Ю.О.). Дана анкета розроблена по аналогії із LEC-5 та планується використовуватись як додатковий метод швидкого скринінгу при планових перевірках стану здоров'я особового складу. Такого типу інструменти є широко розповсюдженими та використовуваними у закордонній практиці. Вони дають можливість швидко та без суб'єктивного впливу особи дати оцінку ризику розвитку психологічного дистресу чи ймовірних психосоматичних розладів у майбутньому у конкретної особи. В подальшому планується розробити алгоритм дій при наявності певного ризику.

Ми вбачаємо, що такий алгоритм мав би включати в себе різні елементи системи психологічного забезпечення і поєднувати роботу як лікарів, психологів у закладах охорони здоров'я так і психологів підрозділів для досягнення максимальної адаптації та відновлення працездатності особового складу.

Стеценко Світлана Петрівна,
фахівець відділення психологічного
забезпечення відділу кадрового
забезпечення Дніпропетровського
державного університету внутрішніх
справ

ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ ЗА ДОПОМОГОЮ НОВІТНІХ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Анотація. Стаття присвячена вивченню особливостей організації та стратегії проведення психологічного консультування за допомогою дистанційних технологій. Розглянуто переваги та недоліки психологічного он-лайн консультування. Представлено різні дистанційні он-лайн платформи.

Abstract. The article is devoted to the study of the peculiarities of the organization and strategy of psychological counseling with the help of remote technologies. The advantages and disadvantages of psychological online counseling are considered. Various remote online platforms are presented.

Ключові слова: дистанційне психологічне консультування, сучасні вимоги до консультування, дистанційні технології.

Keywords: remote psychological counseling, modern requirements for counseling, remote technologies.

Постановка проблеми. В історичній перспективі саме якісні стрибки в формуванні та наповненні інформаційного простору ставали вирішальним чинником поступового розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства [4, с. 32]. Сучасна інформатизація суспільства пов'язана, насамперед, з розвитком комп'ютерної техніки, різноманітного програмного забезпечення, глобальних мереж Інтернет та мультимедійних технологій.

Фахівці і психологи відділення психологічного забезпечення ДДУВС усвідомлюють актуальну потребу у створенні та реалізації нового підходу до надання психологічних послуг, тому пропонують розглянути проведення індивідуального консультування з використанням дистанційних технологій.

Мета. Розкрити плюси і мінуси використання Інтернет мережі під час дистанційного консультування, розглянути найбільш поширені види дистанційних технологій.

Виклад основного матеріалу. Останні події показали, що багато чого може змінюватися незалежно від нашого бажання. Самоізоляція під час карантину, дистанційне навчання, дистанційна робота, дистанційне консультування – стає повсякденністю під час організації будь-якої діяльності. Багато людей через швидке перезавантаження та великі психоемоційні загострення відчули необхідність отримання психологічної допомоги, зберегти віру в себе, визначити сенс життя. Отже, постало питання впровадження в досвід роботи індивідуальних психологічних консультацій за допомогою новітніх дистанційних технологій.

Онлайн-консультування – це альтернативне джерело психологічної допомоги за допомогою сучасних приладів та програм, в тих випадках, коли традиційне психологічне консультування недоступне або неможливе, та дає можливість психологу розширити сферу своєї професійної діяльності, надати допомогу респондентам.

Переваги та недоліки використання мережі.

До значних переваг можна віднести:

1. Практично на своєму робочому місці, можна підтримувати регулярний контакт з респондентами за допомогою телекомунікаційних технологій, зокрема аудіо та відео зв'язку.

2. Можливість швидкого отримання інформації при цьому від різних джерел даних.

3. Величезна можливість демонстрацій презентацій та інших матеріалів. Особливо це ефективно, для тих, хто використовує візуальну репрезентативну систему.

4. Можливість залучити велику аудиторію слухачів з будь-яких куточків країни.

Недоліки:

1. Можливі проблеми з Інтернет зв'язком.

2. Відсутність безпосереднього соціального спілкування.

Втрачається контакт психолог-респондент.

3. Додатковий негативний вплив на здоров'я. Комп'ютер, телефонний зв'язок – один з найбільш потужних факторів, який впливає на зір людини і його імунну систему в цілому.

Форми роботи психолога можуть бути такими:

За потреби респондент може отримати консультативну допомогу психолога, спілкуючись з ним в он-лайн режимі, безпосередньо використовуючи Інтернет, як засіб зв'язку (web-чат, IRC, ICQ, інтерактивне TV, web-телефонію, Telnet). Для успішного проведення дистанційного консультування можна використовувати системи MOODLE, Zoom [3, с. 12].

На сьогодні, можна виділити основні напрямки роботи з залученням дистанційних технологій: екстрена та планова робота з нескладними кризовими станами людини; допомога у пошуку клієнтом самого себе; допомога у вирішенні конфліктних ситуацій в сім'ї та колективі. *Окремим напрямком є підвищення психологічної обізнаності.*

На практиці, психологами відділення психологічного забезпечення ДДУВС, найчастіше використовуються такі види дистанційних технологій як:

1. Соціальні мережі, служби обміну миттєвими повідомленнями та мобільні платформи на кшталт Viber, Telegram, ZOOM, які дозволяють створювати: закриті групи; спільноти; чати; обговорювати теми, завдання, проблеми та проводити ПК.

2. У роботі психолога набуває популярності телепсихологія, телетерапія, яка проводиться за допомогою інструментів і пристроїв для дистанційної передачі інформації [5, с. 27], або її отримання.

3. Чат-консультування, які проводяться синхронно, коли необхідна кількість учасників мають одночасний доступ до чату.

4. Веб-сайт – це сукупність логічно зв'язаної гіпертекстової інформації, оформленої у вигляді окремих сторінок і доступної в мережі Інтернет. На веб-сайті фахівець - психолог виконує такі основні завдання: розміщення необхідної інформації, підтримка клієнтів [3, с. 315].

5. Форум – найпоширеніша форма групового дистанційного спілкування. Кожний форум присвячений певній проблемі або темі. Модератор форуму реалізує обговорення, стимулюючи запитаннями, повідомленнями, новою цікавою інформацією.

6. Анкетування – для поточного контролю під час дистанційного консультування зручно використовувати

різноманітні анкети. Анкета є достатньо гнучким інструментом, оскільки запитання можна ставити безліччю різних способів.

Практичні рекомендації під час планування дистанційного консультування.

Рекомендовано розпочати з планування графіка роботи, визначити базові інструменти та платформу. Як показує досвід, не варто одночасно «кидатись» на всі платформи – краще обрати просте й доступне, а згодом виробити чіткий алгоритм дій [6, с. 253].

- треба пересвідчитись, що всі технічно готові до праці на обраній платформі;
- обговорити та скласти графік он-лайн-зустрічей;
- створити групу або спільноту в зручному месенджері та повідомляти про дату і час зустрічі.

Режим дистанційного консультування.

Дистанційне консультування може здійснюватись у двох режимах: синхронному (учасники процесу одночасно перебувають у веб-середовищі) чи асинхронному (процес здійснюється за зручним графіком). Відмінністю між синхронним і асинхронним режимами є миттєві повідомлення та негайний зворотний зв'язок. Асинхронний режим не дає можливості такого типу взаємодії [4, с. 41]. Зазначимо, що у виборі режиму дистанційного консультування зазвичай оптимальним є змішаний підхід. У результаті, з одного боку, респонденти тримаються більш-менш звичного для них формату, а з іншого – вони не перевантажено онлайн-присутністю.

Особливо необхідно звернути увагу, якщо за якихось причин тимчасово немає доступу до електронних ресурсів, то консультування може відбуватися за телефоном.

Критерії вибору засобів організації дистанційного консультування.

Найголовнішим критерієм вибору інструментів для організації дистанційного консультування має бути відповідність поставленим методичним цілям. При цьому бажано також урахувати універсальність цих інструментів, щоб скоротити кількість різних платформ, які використовуються для консультації. Порівнюючи кілька інструментів, варто враховувати зрозумілість інтерфейсу як для самого консультанта, так і для респондентів. Перевагу краще надати україномовним ресурсам або таким, що мають інтуїтивно зрозумілий інтерфейс. В умовах, коли отримання інформації відбувається за допомогою персональних пристроїв, слід

зважати на розмаїття цих пристроїв та обирати ресурси, які максимально підходять для різних платформ (персональні комп'ютери, планшети, мобільні пристрої Apple, Android тощо).

Важливим моментом є необхідність реєстрації респондентів на веб-ресурсі, адже слід пам'ятати про інформаційну безпеку та мінімізувати кількість платформ, на яких можна реєструватись. Потрібно уважно ознайомлюватись із правилами використання платформ і, наскільки можливо, мінімізувати обсяг персональних даних, які фіксуються на них.

Висновок.

Інформатизація та комп'ютеризація вимагають від психолога нових знань, умінь та навичок, які будуть адаптовані до умов інформаційного суспільства. Особливо це актуально в сучасних умовах, коли можливість очного спілкування обмежено безпекою існування людини. Кожна особа має право на отримання психологічної допомоги в будь-яких умовах та за будь-яких обставин. Особлива роль відводиться мережі Інтернет – засобу розповсюдження інформації, середовищу співпраці та спілкування людей, що є найбільшою та популярною комп'ютерною мережею, яка відкриває широкі можливості ефективного її використання. Психологи усвідомлюють гостру потребу у створенні та реалізації нового підходу в наданні консультативних послуг [2, с. 9].

Розглядаючи впровадження в досвід роботи відділення психологічного забезпечення індивідуальне психологічне консультування за допомогою сучасних інформаційних технологій, слід наголосити, що в важливу умовою успішної інтеграції технологій є професійна підготовка фахівців, які здійснюють експлуатацію систем і засобів нової інтегрованої технології навчання. Інформатизація освіти – це перспективний шлях до розвитку суспільства. Консультування за допомогою новітніх дистанційних технологій має багато переваг і на сьогоднішній день перспективний, але ми не повинні відмовлятися від традиційних ефективних методів. Фахівцєві-психологу варто досконало вміти поєднувати традиційні методи та новітні технології для надання якісної послуги.

Список використаних джерел

1. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене і виправлене – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 522 с.
2. Гуревич Р.С. Інформаційні технології навчання: інноваційний підхід : навчальний посібник / Р. С. Гуревич, М.

Ю. Кадемія, Л. С. Шевченко ; за ред. Гуревича Р. С. – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2012. – 348 с.

3. Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія [Електронний ресурс] : матеріали міжвузівського вебінару (м. Вінниця, 31 березня 2017 р.) / відп. ред. Л.Б.Ліщинська. – Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 102 с.

4. Дистанційна освіта в Україні: інноваційні, нормативно-правові, педагогічні аспекти: зб. наук. праць матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної конференції, 16 червня 2020 р., м. Київ, Національний авіаційний університет / наук. ред. Н.П. Муранова. – К. : НАУ, 2020. – с. 154.

5. Короленко В. Телемедицина, Телепсихологія. Перспективи розвитку в Україні. Український науково-медичний молодіжний журнал, (УНММЖ) – 3(69), 2012. 29 с.

6. Сучасна освіта – доступність, якість, визнання: збірник наукових праць XI Міжнародної науково-методичної конференції, 13–14 листопада 2019 року, м. Краматорськ / під заг. ред. д-ра техн. наук., проф. С.В. Ковалевського. – Краматорськ : ДДМА, 2019. – 280 с.

Супрун Дар'я Миколаївна,

професор кафедри спеціальної психології та медицини факультету спеціальної та інклюзивної освіти Національного педагогічного університету ім.

М. П. Драгоманова, доктор педагогічних наук, професор

ТЕНДЕНЦІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

В умовах сьогодення ефективна професійна діяльність базується на ряді концептуально нових підходів, що обумовлюють докорінні зміни функціонування діяльності психолога, зокрема, гуманізацію діяльності професійних психологічних сфер та підвищення їх авторитету, побудову відносин між психологом та громадянином на засадах партнерства, чітке визначення компетенції працівників у галузі психології щодо забезпечення реалізації загальносвітових стандартів.

Керуючись означеним вище, стверджуємо, що перед державною освітою України постають нові виклики, пов'язані з

глобалізаційними процесами, для подолання яких необхідні підготовлені професіонали у різних галузях, зокрема, фахівці-психологи, які супроводжують діяльність Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України. Водночас загострилася суперечність між завданнями щодо інтеграції української вищої школи до європейського простору вищої освіти і чинною системою підготовки фахівців, потребами суспільства в компетентних фахівцях у галузі психології та якістю самої підготовки. Відтак, остання потребує суттєвої науково обґрунтованої модернізації. Рівень підготовленості психолога повинен відповідати міжнародним стандартам, що дозволить ефективно співпрацювати в глобальному життєвому просторі. Зазначені стандарти не запроваджуються без належної професійної підготовки, яка в провідних вузах країни має надаватися майбутнім фахівцям [5, с. 37].

Психолог має бути одночасно і носієм варіативності теоретичних та практичних знань і вмінь, та мати високий рівень емпатії до іншої людини, сформований високий рівень прогностичних та рефлексивних вмінь, оскільки без здатності передбачати результати своєї діяльності він із майстра-фахівця поступово перейде на рівень посереднього ремісника, що є недопустимим в розрізі вступу України до світового співтовариства, де першочергового значення набуває якісна підготовка конкурентоспроможних спеціалістів-психологів із належним рівнем знань, що є нагальною потребою у наш час.

Запорукою загального й професійного зростання молодого спеціаліста є виважене залучення до різних сфер самовиховання, самоуправління та самореалізації засобом формування належного рівня компонентів професійної підготовки психологів, які супроводжують діяльність Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України, а саме:

Професійно-мотиваційного (сформованість ціннісних орієнтацій; сформованість мотиваційного ставлення до професійної діяльності; сформованість мотиваційного професійного спрямування).

Когнітивно-компетентнісного (системність знань; усвідомленість знань; стійкість знань (оволодіння матеріалом на рівні довготривалої пам'яті з постійним цілеспрямованим, довготривалим їх використанням).

Операційно-діяльнісного (готовність до професійної діяльності: сформованість діагностичних умінь; сформованість змістово-процесуальних умінь; сформованість прогностичних умінь; здатність використовувати набуті вміння та навички при вирішенні професійних завдань).

Результативно-рефлексивного (здатність до самоаналізу та рефлексії, орієнтація на самовдосконалення, саморозвиток через свідому постановку та виконання професійних завдань більшої складності) [3, с. 39].

Тенденції розвитку світового суспільства зумовлюють істотне посилення уваги до проблеми інноваційного (перетворювального) потенціалу особистості. Все більшого значення для людини, яка ставить нові життєві цілі, орієнтири та здатна їх домагатися, усвідомлювати та відстоювати свою індивідуальність, набуває проблема самовиховання, самореалізації, самоуправління та самоздійснення. Такий суспільний запит висунув перед освітньою системою питання про стимулювання саморозвитку особистості, що знайшло відображення в Державній національній програмі «Освіта» («Україна ХХІ століття»). Саморозвиток й особистісне становлення мають стати життєвими орієнтирами для самої людини – освіта повинна уможливити забезпечення даних процесів і скористатися наданими ресурсами може лише сама людина. Саме тому в сучасній психолого-педагогічній науці загострюється інтерес до суб'єктності особистості; відбувається перегляд, переосмислення впливових факторів її розвитку, саморозвитку, самовиховання, самореалізації, самоуправління, що призведе у перспективі до самоздійснення.

Входження України у світову спільноту модернізації міжнародного порядку в контексті визначених пріоритетів майбутнього світоустрою вимагає від вищої освіти поетапно реалізовувати складові наявної мегасистеми цілісного освітнього простору, де прикметною ознакою її змісту є розбудова на компетентнісно-орієнтованій основі.

Даний аналіз має допомогти створити для особистості фахівця-психолога, якій супроводжує діяльність Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України стійкі смисложиттєві орієнтири у мінливому світі, особистісний сенс професійної самореалізації в галузі спеціальної освіти саме у формі професійного самоздійснення, що розуміється як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення і

характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, колегами з даної та з суміжних і дотичних галузей.

Список використаних джерел

1. Синьов В. М., Пометун О. І., Кривуша В. І., Супрун М. О. Основи теорії виховання. Навч. посіб. К. : МП «Леся», 2000. 140 с.

2. Супрун Д. М. Теорія та практика професійної підготовки психологів в галузі спеціальної освіти. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.03. Київ, 2018. 657 с.

3. Супрун Д. М. Management – a component of psychologists' professional training (Менеджмент – складова професійної підготовки психологів). Навчально-методичний посібник для студентів, слухачів магістратури та практикуючих психологів. Київ, 2019. 390 с.

4. Супрун М. О. Корекційне навчання учнів допоміжних закладів освіти: витоки, становлення та розвиток (друга половина ХІХ-перша половина ХХ ст.): Монографія. К.: Вид. КЮІ МВСУ Паливода АВ, 2005. 350 с.

5. Супрун М. О. Основи професійного самовиховання майбутнього співробітника МВС України: навч. Посіб. М. О. Супрун – К.: КІВС, 1998

Тищенко Олена Іванівна,

викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент

ЗАЛУЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ДО ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ЗАСОБАМИ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ЗДОРОВ'Я»

Здоров'я в сучасному суспільстві розглядається як глобальна проблема, яка на рівні соціуму визначає його можливості щодо виживання, а на індивідуальному – можливості особистості щодо самоактуалізації.

Особливої значущості феномену здоров'я надає його безпосередній зв'язок із духовними основами розвитку людини. Саме духовне здоров'я в умовах ціннісної кризи цивілізації стає основним чинником відновлення гармонійних стосунків людини із собою, суспільством та природою і розв'язання глобальних проблем сучасності. Оскільки цінності духовного здоров'я формуються в процесі виховання особистості, найвагомішу роль у цьому процесі відіграє система освіти [3, с. 16].

На сучасному етапі занепокоєність у суспільстві, викликає стан здоров'я дітей, шкільної та студентської молоді. Аналіз статистичних даних свідчить, що всього лише 5 % випускників шкіл є практично здоровими, 40 % школярів хронічно хворі, 50 % мають морфо-функціональні відхилення, до 80 % страждають на різні нервово-психічні розлади. Тільки 5 % юнаків допризовного віку не мають медичних протипоказань до проходження військової служби [3, с. 3].

Причиною всіх подібних захворювань є відсутність особистої зацікавленості у молоді у здоровому способі життя, турботі про продовження свого роду. Молоді готові сприймати все нове й непізнане, не замислюючись про наслідки. При цьому вони ще ідеологічно нестійкі, тому в їхні уми легше впровадити як позитивний, так і негативний образ [3, с. 197].

Коли немає позитивної альтернативи, то ідеологічний вакуум заповнюється наркотиками, курінням, алкоголізмом та іншими шкідливими звичками.

Тому на сучасному етапі розвитку українського суспільства дисципліни «Психологія здоров'я» має змогу здійснювати вплив на свого користувача незалежно від його соціальної або гендерної приналежності. Вона володіє певною ресурсною базою по формуванню у студентів здорового способу життя.

Проблема формування здорового способу життя у наш час набула особливого значення, а саме: здоровий спосіб життя в даний час визнаний соціально - значущим феноменом, за рівнем і станом якого можна судити про добробут суспільства, тому важливим соціальним завданням держави є збереження і зміцнення здоров'я нації [2, с. 62].

Сучасний погляд розуміє під здоров'ям людини п'ять основних складових здоров'я:

Фізична	Соціальна	Емоційна	Інтелектуальна	Духовна
<ul style="list-style-type: none"> • Складова, що визначає фізичний (тілесний) стан людини, її розвиток. • Це можливість виконувати певні дії: рухатися, працювати, пристосовуватися до змін довкілля. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ефективна взаємодія людини із соціальним середовищем (сім'я; колектив учнів у класі, гуртку; суспільство). Вміння спілкуватися з навколишнім і дає змогу створити належні умови для формування і зміцнення здоров'я. 	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність розуміти почуття, висловлювати і контролювати їх. Важливо комфортно почуватися, беручи до уваги емоції людей, що тебе оточують. 	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність сприймати, засвоювати та аналізувати інформацію, творчо її використовувати для прийняття відповідних рішень щодо поліпшення стану свого організму. 	<ul style="list-style-type: none"> • Основа здоров'я, що показує самовдосконалення і духовний розвиток особистості, який виявляється у розумінні сутності довкілля, набутті унікальної властивості вибору власної віри.

Відповідно до формулювання Всесвітньої організації охорони здоров'я, людське здоров'я – це не просто відсутність хвороби, а стан повного фізичного, душевного та соціального благополуччя. У світлі цього формулювання людина є автором власного здоров'я, а в справі його збереження вона виконує основну роль, що визначається зрілою самосвідомістю індивіда й повагою до свого ества. Останнє виражається гармонійною стратегією поведінки, що прийнято називати – здоровим способом життя.

Отже, основне завдання – орієнтувати студентів на розвиток самостійного мислення, на самовиховання, вироблення системи моральних цінностей, ідеалів і навичок культури здорового способу життя, прищеплювати стійкий імунітет до негативних впливів середовища [4, с. 119].

При вивченні дисципліни «Психологія здоров'я» можна використовувати певний спектр прийомів, методів і форм роботи спрямованих на досягнення зростання обізнаності студентів у сфері здоров'язбереження.

Для з'ясування рівня знань з того чи іншого питання можна проводити різноманітні анкети. За їх допомогою з'ясувати рівень обізнаності студентів з приводу того чи іншого питання, а також сферу їх інтересів або тем для майбутнього спілкування.

Також на стендах і окремих листівках впроваджувати систему мотиваторів, установ на здоровий спосіб життя, дбайливе і заощадливе ставлення до екології та природи рідного міста.

Години спілкування, диспути, вечори запитань і відповідей, зустріч за «круглим столом», обміну думками – ці активні форми роботи допоможуть при вивченні дисципліни.

Ключовим моментом формування міцної мотивації є створення ситуації успіху при розв'язанні питань навчальної дисципліни.

Спільна діяльність зі студентами допоможе не лише з'ясувати, що вони знають про здоров'я, але й зрозуміти що їх цікавить, хвилює, турбує найбільше, що б вони хотіли зробити для свого здоров'я і здоров'я інших людей. А інструментом може стати спільна творчість, спільне набуття знань і досвіду – в партнерській взаємодії/

Активна популяризація здорового способу життя, профілактика шкідливих звичок та наркотичної залежності є одним з основних напрямків дисципліни «Психологія здоров'я».

Список використаних джерел

1. Волошин О.І., Бойчук Т.М., Волошина Л.О. Оздоровче харчування: стан і перспективи ХХІ століття. – Чернівці-Вижниця: Черемош, 2013. – 465 с.

2. Горбась І.М. Епідеміологічні та медико-соціальні аспекти артеріальної гіпертензії // Український кардіологічний журнал. – 2010. – № 1(додаток). – С. 61–64.

3. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : колективна монографія / за заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. – Харків: Вид. Рожко С. Г., 2017. – 488 с. ISBN 978-966-97499-4-9 URL: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Kaf_zdor_ta_korr_os/Zagalna_teoriya_zdorovia_i_zdorviazberegennja.pdf.

4. Милославський Д.К., Коваль С.М., Снігурська І.О. та ін. Сучасні погляди на лікувально-профілактичне харчування та найбільш ефективні європейські дієти при метаболічному синдромі та його компонентах // Международный эндокринологический журнал. – 2016. – № 4 (76). – С. 118–124.

Урясьєва Олена Валеріївна,
завідувач відділення психологічного
забезпечення відділу кадрового
забезпечення Одеського державного
університету внутрішніх справ

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОНЛАЙН-РЕСУРСІВ В РОБОТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ОДЕСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Глобальна коронавірусна пандемія COVID-19 зумовлює необхідність відходження від традиційних форм взаємодії між людьми, переосмислення та пошуку нових методів у роботі та навчанні, що має відповідати докорінній зміні способу життя людства та функціонування соціальних інституцій. За таких умов очевидно є недостатність традиційних підходів у роботі та постає гостра потреба формування нового розуміння напрямів, трансформації традиційних методів взаємодії під час психологічного супроводження освітнього процесу.

Пошук шляхів підвищення ефективності освітнього процесу в умовах сьогодення привів до мотивованої необхідності застосування потенціалу сучасних мережевих сервісів. Ці ресурси забезпечують можливість оптимізувати діяльність психолога, створювати інформаційно-значиме наповнення інформаційного сервісу й управляти доступом до змісту. Психологи відділення психологічного забезпечення ОДУВС пройшли навчання за курсом «Додатки Google в освітній діяльності», активно впровадили отримані знання на практиці. Це дозволило забезпечити ефективність психологічного супроводження в університеті в сучасних умовах. За допомогою online-сервісів для кожного навчального взводу було сформовано Google-класи, у яких психологи відділення розміщують діагностичні, просвітницькі матеріали та рекомендації щодо актуальних питань. Дані матеріали розміщуються в додатку Googleclassroom, котрий кожен курсант попередньо встановив на своєму смартфоні або комп'ютері. За допомогою Google-форм розроблені та впроваджені опитування, деякі психодіагностичні вивчення серед постійного та перемінного складу університету, тестування на Школу молодших командирів. Слід зазначити, що дана опція дає змогу практичному психологу дистанційно моніторити, опрацьовувати та аналізувати, задля подальшого корегування, процеси, які впливають на якість освітнього процесу в університеті.

З часом стало зрозумілим те, що сервіси Google не можуть вирішити усі задачі, які стоять перед психологічною службою ОДУВС. Тому постала необхідність розширення знань та практичних навичок у цьому напрямі.

Хочемо поділитися своїм досвідом з учасниками круглого столу. Пропонуємо до перегляду презентацію та пропонуємо долучитися до практичної частини з використання online-ресурсу в роботі психолога, яка дозволить самостійно створити та апробувати на собі застосування одного з дистанційних методів роботи психолога в сучасних умовах праці.

Список використаних джерел

1. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет посібник, м. Київ ТОВ «Юрка Любченка» 2020.

2. «Використання сервісів Google та редактору електронних таблиць Microsoft Excel для організації роботи фахівців психологічного забезпечення закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання»: Методичні рекомендації. МВС України. Департамент персоналу. Відділ психологічного забезпечення, м. Київ 2019.

3. «Профілактика та подолання стресу в умовах карантину з урахуванням особливостей дистанційної роботи психолога»: Методичні рекомендації. МВС України. Департамент персоналу. Відділ психологічного забезпечення, м. Київ 2020.

Чайка Павло Тарасович,

завідувач відділення психологічного
забезпечення відділу кадрового
забезпечення Львівського державного
університету внутрішніх справ

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ БАЗ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І КУРСАНТІВ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

Відповідно до наказу МВС України від 06.02.2019 № 88 «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» одним із важливих завдань системи психологічного забезпечення у Національній поліції України та закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських (далі – ЗВО МВС України)

є здійснення психопрофілактичної роботи з курсантами (слухачами) та поліцейськими ЗВО МВС України.

Психопрофілактична робота включає в себе комплекс організаційних, психологічних, просвітницьких, психопрофілактичних заходів, що проводяться з метою підтримки оптимальної працездатності працівників поліції, курсантів (слухачів), поліцейських ЗВО, зведення до мінімуму впливу на них несприятливих чинників службової діяльності, збереження їх психологічного та фізичного здоров'я.

Цей напрям реалізується шляхом комплексу психологічних, діагностичних, просвітницьких, практичних заходів та передбачає проведення цільових психодіагностичних досліджень, експрес-діагностики, консультування, заходів психокорекції, функціонування психотренінгових комплексів, кімнат психологічної саморегуляції, сприяння в організації та проведенні психологічної реабілітації працівників поліції, які перебували в екстремальних ситуаціях.

Враховуючи суттєве навантаження на працівників підрозділів психологічного забезпечення ЗВО МВС України може виникнути ситуація, коли певні особи не своєчасно охоплюються заходами психопрофілактики з тих чи інших причин, або були відсутні під час їх проведення. Тому важливим чинником у реалізації вказаного напрямку є охоплення психопрофілактичною роботою максимальної кількості осіб з сила постійного та перемінного складу ЗВО МВС України, організація належного обліку та систематизації проведеної роботи.

На даний час заходи психологічного супроводження основною мірою обліковуються у відповідних журналах обліку та картах психологічного супроводження працівника поліції (курсанта (слухача), поліцейського ЗВО). Це дає змогу досить успішно облікувати проведену роботу та мати необхідні статичні дані про обсяги виконаної роботи. Однак, робота з масивом паперових носіїв іноді буває ускладнена їх великим обсягом та масштабами проведених заходів психологічного супроводження.

Для більш зручного і швидкого аналізу та узагальнення проведених заходів психологічного супроводження фахівцями відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення (далі – ВПЗ ВКЗ) Львівського державного університету внутрішніх справ (далі – ЛьвДУВС, університету) тривалий час використовуються бази даних перемінного та постійного складу університету. Вказані бази даних

скомпоновані у відповідних таблицях Microsoft Excel окремо для постійного та окремо для перемінного складу університету.

Розглянемо використання бази даних таблиці Microsoft Excel для перемінного складу. Вказана таблиця містить наступні стовпчики:

1. Порядковий номер.
2. Прізвище та ініціали.
3. Ім'я.
4. По батькові.
5. Дата народження.
6. Місяць народження.
7. Рік народження.
8. Стать.
9. Курс.
10. Факультет.
11. Область проживання.
12. Населений пункт проживання.
13. Домашня адреса.
14. Відомості про батьків.
15. Номер мобільного телефону.
16. Особливості сім'ї (сирота, напівсирота, втрати в сім'ї)
17. Відмітка про статус перебування ГППД (включений чи зняти з обліку ГППД).
18. Кількість проведених консультацій за навчальний рік.
19. Дати проведених консультацій за навчальний рік.
20. Кількість проведених психодіагностичних обстежень за навчальний рік.
21. Дати проведених психодіагностичних обстежень за навчальний рік.
22. Кількість проведених додаткових психодіагностичних обстежень за навчальний рік.
23. Дати проведених додаткових психодіагностичних обстежень за навчальний рік.

Дещо менший перелік стовпчиків у базі даних таблиці Microsoft Excel для постійного складу. У даному випадку таблиця Microsoft Excel для постійного складу містить наступні стовпчики:

1. Порядковий номер.
2. Прізвище та ініціали.
3. Ім'я.
4. По батькові.
5. Дата народження.

6. Місяць народження.
7. Рік народження.
8. Стать.
9. Підрозділ.
10. Посада.
11. Спеціальне звання.
12. Відмітка про статус перебування в групі психологічної підтримки та допомоги (далі – ГППД), факт перебування в ГППД.
13. Кількість проведених консультацій за навчальний рік.
14. Дати проведених консультацій за навчальний рік.
15. Кількість проведених психодіагностичних обстежень за навчальний рік.
16. Дати проведених психодіагностичних обстежень за навчальний рік.

Відповідно до кожного з вказаних стовпчиків, в таблицях можна робити фільтри за тими чи іншими позиціями, що дає змогу отримувати окрему інформацію з певного критерію оцінки. Наприклад, для подання звітної інформації на даний час використовуються також показники за гендерним розподілом. Зробивши фільтр за статтю, отримаємо кількість проведених консультацій та психодіагностичних обстежень за навчальний рік з числа осіб жіночої та чоловічої статі.

Звісно, виникає питання щодо особливостей наповнення бази даних необхідною інформацією, часових затрат на її обслуговування.

Наповнення бази даних перемінного складу здійснюється за тісної співпраці з керівниками курсових підрозділів. Зокрема, на початку навчального року керівники перших курсів надають до ВПЗ ВКЗ університету інформацію про новоприйнятих на навчання курсантів у вигляді таблиці Microsoft Excel за наданим їм зразком. В їхніх таблицях відображаються анкетні дані курсантів, відомості про їхніх батьків тощо. Згодом ця інформація переноситься психологами ВПЗ ВКЗ університету до бази даних та узагальнюється. Це економить час, бо психологи не вписують цю інформацію самостійно у таблицю. Вже в ході здійснення заходів психологічного супроводження база даних безперервно доповнюється психологами інформацією про проведені консультації та психодіагностичні обстеження.

На нашу думку, основним позитивним чинником роботи з базами даних є своєчасне виявлення осіб, які з певних причин давно не охоплювались індивідуальним психологічним

консультаванням, або були відсутні під час проведення психодіагностичних обстежень. Таким чином, окремі особи не випадають з поля зору фахівців психологічної служби. Це дає змогу своєчасно планувати проведення індивідуальних психологічних консультацій та за потреби здійснювати додаткові психологічні консультації та психодіагностичні обстеження з певними працівниками та курсантами.

Список використаних джерел

1. 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 : Наказ МВС України від 06.02.2019 № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.

Шинкаренко Інна Олександрівна,
доцент кафедри гуманітарних дисциплін
та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент

ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА БОЙОВОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ДО ДІЙ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ

Практика свідчить, що за сучасних умов працівники поліції, які не мають достатньої психологічної підготовки не можуть ефективно вирішувати професійні задачі. Діяльність поліцейського відбувається у складних, мінливих обставинах, що характеризуються дією низки екстремальних зовнішніх та внутрішніх психологічних факторів, які потребують від нього професіоналізму, витримки, самоволодіння, рішучості, мужності та підвищеної стресостійкості [1, с. 5].

Недаремно основоположник теорії стресу Г. Сельє у своїй роботі «Стрес в поліції» визнав службу поліцейського вище за інші професії, яким властивий стрес. Необхідність постійно контактувати з представниками злочинного світу, правопорушниками, негативними проявами соціуму, професійний обов'язок постійно контролювати, регламентувати, оцінювати поведінку інших з позиції дотримання правових

приписів, надання допомоги населенню у разі необхідності тягнуть за собою психоемоційні перевантаження, негативні психічні стани [2].

У зв'язку з цим уміння своєчасно визначати наявність психологічних проблем у співробітників поліції, готовність виявити увагу до їх душевного стану та допомогти, за необхідності, зняти стрес мають посісти важливе місце у діяльності підрозділів Національної поліції.

Екстремальні ситуації, з якими найчастіше стикаються працівники поліції, можна поділити на наступні категорії [3, с. 8]:

- а) скоєння поодиноких, групових, масових правопорушень;
- б) ситуації, пов'язані з введенням в окремі місцевості або в країні надзвичайного (особливого) стану;
- в) ситуації, пов'язані з використанням джерела підвищеної небезпеки, що порушують норми права;
- г) несення служби по охороні правопорядку в зоні АТО.

Таким чином, екстремальність професійної ситуації в діяльності працівника Національної поліції передбачає значну прискорену мобілізацію всього досвіду, як професійного, так і особистісного. Проте, така ситуація тягне за собою безперервну нестабільність, високий ступінь новизни, невизначеність, вона передбачає високий рівень впливу екстремальних факторів різного характеру залежно від виду даної ситуації.

Але на погано підготовлених в професійному, моральному та психологічному сенсі співробітників поліції екстремальні ситуації та притаманні їм фактори чинять негативний вплив. В їх психічній діяльності превалюють: перехід інтенсивності психічної напруги за межі корисності; неспокій, розгубленість, нерішучість, загальмованість реакцій; страх невдачі, побоювання відповідальності та ін. [4, с. 79].

Таким чином можна з упевненістю стверджувати, що екстремальність, ступінь психологічної трудності діяльності в екстремальних ситуаціях – об'єктивно-суб'єктивний, індивідуалізований показник. Безумовно, велику роль відіграють не тільки особливості обставин, а й «людський фактор». Індивідуалізований результат залежить від того, що саме людина являє собою, які його психофізіологічні дані і підготовленість.

Отже, для того, щоб психогенні фактори призвели до позитивних зрушень, необхідно проведення комплексу спеціальних заходів щодо психологічного забезпечення діяльності працівників національної поліції в екстремальних

ситуаціях і, зокрема, професійно-психологічній підготовці, спрямованій на формування якостей особистості, які обумовлюють високий рівень готовності до певного роду діяльності [5, с. 164].

Таким чином, психологічна підготовка має проводитися не формально, а на належному рівні, бо саме від цього залежить не тільки стан правопорядку, але найчастіше і життя самого співробітника та його оточення. Основним принципом належної підготовки має бути принцип сполучення теорій та практики.

Список використаних джерел

1. Недря К. М. Стресостійкість у роботі поліцейського: теорія та практика: навчально-практичний посібник. Дніпро: ДДУВС, 2020. – 113 с.

2. Швець Д. В. Підготовка майбутніх офіцерів МВС України до охорони і забезпечення громадського порядку як актуальна проблема фахової підготовки // Международные научно-практические конференции 2014 года URL: http://asconf.com/rus/archive_view/473.

3. Криволюпчук В. О. Юридико-психологічні основи надійності персоналу кримінальної міліції: теорія та практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. Наук: спец. 19.00.06 – юридична психологія / В. О. Криволюпчук. – Одеса, 2013.

4. Дідковський В. А. Сучасні вимоги до професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ та інноваційні шляхи їх реалізації // Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – 2010. Додаток 4. – Том II (20). – С. 78–83.

5. Шинкаренко І. О. Напрями формування психологічної готовності працівників міліції та бійців національної гвардії до виконання службово-бойових задач в екстремальних умовах. Науковий вісник ДДУВС. – № 1. – 2015. – С. 164–172.

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна,
науковий співробітник наукової
лабораторії з проблем психологічного
забезпечення та психофізіологічних
досліджень навчально-наукового
інституту заочного та дистанційного
навчання Національної академії
внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук

РОЛЬ БАТЬКІВ У ВИНИКНЕННІ СТРАХІВ У ПІДЛІТКІВ

У підлітковому віці відбуваються найбільш різкі психофізіологічні зміни, які безпосередньо впливають на подальший розвиток підлітка і можуть мати непередбачувані наслідки. Цей вік нестабільний і він більше, ніж інші періоди життя, залежить від реальностей оточення.

У цей період у дітей виникають думки про свої недоліки та недоліки оточуючих, наприклад, недосконалість фігури або необхідність носити окуляри. Підлітки вкрай чутливі до засудження і негативної оцінки інших людей. Відсутність розуміння, почуття безпеки, впевненості в найближчому оточенні також переростають в страх і тривожні побоювання. Виділяють природні і соціальні підліткові страхи. Природні страхи базуються на інстинкті самозбереження (страх смерті, глибини, води тощо). Соціальні страхи відображають взаємодію дитини з суспільством (страх ганьби, засудження людей, самотності тощо). На появу соціальних страхів впливають і взаємини в сім'ї. Чим більше взаєморозуміння і тепла в родині, тим менше страхів буде розвиватися у дитини.

У юнаків і дівчат розвиваються інтереси, хобі та захоплення, формується самооцінка, яка тісно пов'язана з самоповагою та впевненістю в собі. Підлітки одночасно прагнуть виділитися, зберігаючи індивідуальність, і бути прийнятими в соціумі, належати до групи з характерними для неї цінностями і нормами поведінки. Тому страхи підлітків залежать від того, що відбувається навколо.

Одним з важливих є питання взаємозв'язку особливостей дитячо-батьківських відносин і механізму виникнення страхів у дитини. Одним з факторів, що впливають на появу страхів у дітей, як вказують Захаров О. І., Прихожан Г. М. та інші, є

батьківські стилі виховання. Дослідники виділяють стилі поведінки батьків, які поділяються на декілька категорій [1; 2]:

авторитарний стиль батьківської поведінки заснований на високому рівні контролю з боку батьків. Вони встановлюють жорсткі вимоги і правила, не враховують думку дітей, зазвичай зосереджуються не на потребах дітей, а на своїх потребах. Вимагають безумовного підпорядкування, забороняють будь-яке обговорення своїх дій. Зв'язок між такими батьками і дітьми зазвичай буває одностороннім, від батьків до дітей;

індиферентний стиль батьківської поведінки, відрізняється низьким контролем за поведінкою дітей і відсутністю теплоти в стосунках. Індиферентний стиль виховання передбачає надання дітям повної свободи. Байдужість до дітей проявляється в тому, що за дітьми погано доглядають, більше думають про свої потреби. Подібний підхід формує у дітей байдужість до себе та інших;

ліберальний стиль відрізняється теплими відносинами з дитиною і низьким рівнем контролю. Для батьків характерно створення невимушеної атмосфери, яка оточує дитину. Діти прагнуть максимально контролювати свою поведінку, зазвичай бувають досить самостійні, створюють обстановку слухняності і уваги;

деспотичний стиль виховання засноване на безумовному підпорядкуванні, на вказівках, наказах, суворих покараннях. У деспотичних батьків діти зазвичай бувають незадоволені та недовірливі.

Вплив внутрішньосімейних дитячо-батьківських відносин на становлення особистості дитини визначається як основний фактор. Сім'я як найближче соціальне оточення задовольняє потребу дитини в емоційній підтримці, прийнятті, повазі і захисті дитини відіграє величезну роль в його розвитку і становленні протягом усього періоду дитинства. Тип взаємодії і емоційного ставлення батьків впливає на психічне здоров'я і емоційну сферу дитини в цілому. Дотримуючись наступних простих рекомендацій щодо налагодження довірчих стосунків з дитиною, можна допомогти їй впоратися з переживаннями, які в пубертатному віці особливо гострі і завдають підлітку чимало хвилювань

«Не виховуйте дітей, все одно вони будуть схожі на Вас – виховуйте себе». У підлітковий період діти починають оцінювати життя своїх батьків, педагогів і просто знайомих. Вони не тільки спостерігають за тим як Ви поводите себе вдома,

на прогулянці, в театрі, що і як говорите, яким чином реагуєте на приємні і не дуже приємні події, але й порівнюють поведінку дорослих. Намагайтеся, щоб порівняння було на Вашу користь. Станьте для них прикладом гнучкості і контактної поведінки.

Не нав'язуйте дітям такі правила і зобов'язання, виконати які вони не в змозі.

Якщо Ви забороняєте щось своїй дитині, намагайтеся пояснити сенс заборони, пояснити чому Ви турбуєтесь (можливо необхідно навести приклади із власного життєвого досвіду та роз'яснити, які можуть бути наслідки).

Відмовтеся від постійного читання нотацій і не соромте своє чадо з будь-якого приводу. Діти повинні відчувати, що їх люблять. Слід підтримати їх впевненість у власних силах.

Не треба корити дитину за її недоліки. Зауважити допустимо лише в тому випадку, якщо Ви можете їй допомогти – інакше Ви лише примножуєте її страждання.

Не уникайте розмов на теми, які здаються делікатними. Замовчування інформації не допоможе, а лише викличе тривогу. Інша крайність – давати інформацію, про яку дитина не просить. Оптимальний варіант – прості, прямі і чіткі відповіді.

Докладайте зусилля для підвищення інтелекту дитини. Не можна допустити, щоб дитина в будь-якому дитячому колективі відчувала себе інтелектуально неповноцінною, гіршою за інших, через те, що не розбирається в матеріалі, не справляється з будь-яким предметом. Необхідно прийти на допомогу негайно як тільки виявляються труднощі. Для цього дитину звільняють від додаткових, часто необов'язкових навантажень, заповнюючи звільнений час заняттями з проблемних питань (тем, предметів).

Зайве оберігання від сімейних проблем принесе тільки шкоду. Для гармонійного розвитку підлітку потрібні і негативні, і позитивні емоції. Ваша роль полягає не в тому, щоб допомогти дитині втекти від реальності, а в тому, щоб навчити її долати труднощі і страхи.

Проводьте з підлітком більше часу. Суспільне проведення часу можна поєднати зі спортом і активним відпочинком (ходіть разом в походи, в басейн або спортзал).

Ще один аргумент на користь занять спортом. Дитина повинна вміти захистити себе в неминучих сутичках з однолітками, та бути впевненою в тому, що зможе захистити слабшого, молодшого, несправедливо скривдженого. Задля цього можливо зробити максимум: від ранкової зарядки, яка

повинна стати нормою існування, до спортивного куточка в квартирі, бігу-ходьби вечорами, басейну, спортивної секції, студії танців, не забуваючи при цьому про особистий приклад.

Запропонуйте підлітку допомогти Вам з хатніми обов'язками, на кухні або з машиною в гаражі. Під час Вашої сумісної діяльності є можливість, що дитина поділиться своїми страхами та переживаннями.

Важливим є вміння визнати власну помилку. Якщо Ви виявилися не праві, нехтуючи думкою своєї дитини в будь-якому важливому для нього питанні, не бійтеся сказати про це собі і підлітку.

Зайвий раз не демонструйте свою схильність до занепокоєння і сумнівів. Не створюйте проблеми там, де можна обійтися без них, і, не драматизуйте вже наявні труднощі в спілкуванні або наявний фізичний недолік [3].

Зазвичай підлітки прагнуть ретельно приховати свої страхи. Наявність стійких страхів свідчить про нездатність захистити себе, відсутність розуміння і підтримки з боку дорослих. Нестача почуття безпеки і впевненості в собі породжує настороженість і підозрілість. Що призводить, в свою чергу, до упередженості у відносинах з людьми, конфліктами або відчуженням від реальної дійсності. Батькам важливо вміти розпізнавати тривоги і побоювання, які мучать їх дітей. Це дасть можливість спільно подолати наявні страхи, а особистості – гармонійно розвиватися.

Список використаних джерел

1. Захаров А. И. Как помочь нашим детям избавиться от страха. СПб.: Гиппократ, 1995. 125 с.

2. Кашапова Л. Д., Яковлева Л. А. Роль семейного воспитания в формировании страхов у детей. URL: <https://scienceforum.ru/2013/article/2013004755>.

3. Чего боятся подростки. URL: <https://newtonew.com/parenting/teens-horrors>.

Юшкевич Олена Геннадіївна,

доцент кафедри теорії та історії держави
і права факультету № 1 Харківського
національного університету внутрішніх
справ, кандидат юридичних наук,
доцент

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ – МАЙБУТНІХ СЛІДЧИХ

Питання особистісного розвитку курсанта у закладі вищої освіти (далі – ЗВО) зі спеціальними умовами навчання та формування його підготовки до майбутньої професійної діяльності є головними в теорії та практиці вдосконалення роботи сучасного вищого навчального закладу. Це зумовлено тим, що в процесі первинного опанування професії, яке відбувається на час навчання в вищому навчальному закладі, відбувається процес самовизначення людини в житті, формується його життєва та світоглядна позиція, опановуються індивідуалізовані засоби та прийоми діяльності, поведінки та спілкування [1].

Сучасний курсант ЗВО зі спеціальними умовами навчання, як і будь-який студент закладу вищої освіти, – це, в першу чергу, молода людина, яка має всі можливості до подальшого розвитку. Будучи найважливішим інтелектуальним потенціалом суспільства, курсант першого курсу – вчорашній школяр, який не має необхідного досвіду і відчуває гостру необхідність в його придбанні. У зв'язку з цим дуже важливо, щоб викладач направив діяльність курсанта-першокурсника на якомога швидшу адаптацію до самостійної роботи. Це має на увазі розвиток пізнавальної діяльності. Треба дати зрозуміти курсант, щоб він вів дану діяльність для оволодіння знаннями, вміннями і навичками, а не тільки для того, щоб успішно скласти іспити.

Курсанту притаманні загальні вікові особливості: біологічна (тип вищої нервової діяльності, безумовні рефлексії, інстинкти, фізичну силу та ін.); психологічна (єдність психологічних процесів, станів і властивостей); соціальна (суспільні відносини, якості, приналежність до певної соціальної групи і т.д.).

У плані загальнопсихічного розвитку курсанство (студентство) є періодом інтенсивної соціалізації людини, розвитку вищих психічних функцій, становлення всієї інтелектуальної системи і особистості в цілому. Якщо розглядати курсанство

(студентство), враховуючи лише біологічний вік, то його слід віднести до періоду юності як перехідного етапу розвитку людини між дитинством і дорослістю. Тому в зарубіжній психології цей період пов'язують із процесом дорослішання [2].

Разом з тим, вивчаючи конкретного курсанта, необхідно враховувати індивідуальні особливості кожного, особливо його психічних процесів і станів. Для нас важливо знати особливості переходу, розвитку від підліткового віку до юнацького. У цьому віці люди намагаються знайти своє місце в суспільстві, прагнуть зрозуміти себе, більш критично ставитися не тільки до себе, але і до інших.

Роки курсанства – своєрідний етап життєвого шляху. Основа цілком з'ясовна – навчання відповідно до мети, завданнями, а головне – мотивацією, обумовленою отриманням спеціальності в даному закладі вищої освіти.

Розвиток особистості курсанта під час навчання у ЗВО зі спеціальними умовами навчання на різних курсах має свою специфіку. Перший курс вирішує завдання залучення нещодавнього абітурієнта до студентських форм колективного життя. Поведінка курсантів відрізняється високим ступенем конформізму; у першокурсників відсутній диференційований підхід до своїх ролей. Другий курс – період найбільш напруженої навчальної діяльності курсантів. У життя другокурсників інтенсивно включені всі форми навчання і виховання. Курсанти отримують загальну підготовку, формуються їхні широкі культурні запити і потреби. Процес адаптації до цього середовища переважно завершений. Третій курс – початок спеціалізації, зміцнення інтересу до наукової роботи як віддзеркалення подальшого розвитку і поглиблення професійних інтересів курсантів. Нагальна необхідність у спеціалізації найчастіше призводить до звуження сфери різнобічних інтересів особистості. Відтепер форми становлення особистості у ЗВО зі спеціальними умовами навчання в основних рисах визначаються чинником спеціалізації. Четвертий курс – перше реальне знайомство зі спеціальністю в період проходження навчальної практики. Для поведінки курсантів характерний інтенсивний пошук більш раціональних шляхів і форм спеціальної підготовки, відбувається переоцінка курсантами багатьох цінностей життя і культури. П'ятий курс – перспектива швидкого закінчення ЗВО зі спеціальними умовами навчання формує чіткі практичні установки на майбутній рід діяльності. З'являються нові цінності, що стають все більш актуальними, пов'язані з матеріальним і

сімейним становищем, місцем роботи тощо. Курсанти поступово відходять від колективних форм життя ЗВО зі спеціальними умовами навчання [2].

Курсанти – майбутні слідчі мають під час навчання мають оволодіти знаннями та навичками, що притаманні слідчим у звичайному житті. Процесуальне становище слідчого, його соціально-рольова функція передбачають необхідність відповідності його особистості певним психологічним якостям (організаторські здібності, самоорганізація, гнучкість мислення, самостійність, спостережливність, відповідальність, акуратність, пунктуальність, тактовність, емоційна стійкість та ін.). У психології робилися спроби створити професіограму слідчого. Слід зазначити, що екстремальність умов роботи слідчого визначила високий ступінь значущості його інтелектуальних, вольових та комунікативних якостей [3, с. 81–82].

Слідчий відчуває вплив негативних емоцій, тому його особистість має характеризуватися: а) толерантністю (від лат. *tolerantia* – терпіння) – стійкістю до впливів несприятливих чинників, зниженою чутливістю до їх впливів; б) зниженим рівнем тривожності; в) емоційною стійкістю та ін. [3, с. 81–82].

Діяльність слідчого характеризується значною емоційною насиченістю. Йдеться про те, що робота слідчого пов'язана з впливом негативних чинників (сприйняттям об'єктів, що викликають негативні емоції, наприклад, сприйняття трупа чи частин розчленованого трупа, присутність у процесі судово-медичного розтину трупа тощо), наявністю перевантажень у перебігу діяльності, пов'язаної з великим обсягом роботи (невідповідність кількості кримінальних справ у провадженні і термінів виконання дій), протидією заінтересованих осіб. У процесі пізнавальної діяльності слідчий повинен уміти з усього нагромадження речей і слідів зібрати саме ті, що стосуються кримінальної справи. У цьому аспекті важливого значення набуває вміння слідчого будувати і варіювати розумові моделі, моделювати події минулого. Слідчому необхідні творче мислення, уява, наявність слідчої інтуїції. Слідчий – це та особа, яку має характеризувати не тільки самоорганізація, а й уміння організувати інших людей, координувати їхню діяльність. Так, організація огляду місця події передбачає запрошення спеціалістів, понятих, у деяких випадках – потерпілого чи обвинуваченого [3, с. 81–82].

Слідчий повинен уміти організувати діяльність різних осіб, бути керівником слідчої дії, керувати всіма учасниками

процесу огляду. Слідчий може працювати в слідчо-оперативній групі чи слідчій бригаді. При цьому треба враховувати психологічну сумісність учасників групи чи бригади, наявність організуючих засад, розподіл функціональних обов'язків. Одержання інформації в перебігу слідчих дій передбачає вміння слідчого справляти психологічний вплив, обирати його необхідний рівень, спрямованість, способи. Слідчий повинен розумітися на психології інших людей, уміти діагностувати їхні психологічні особливості. Він має «перевтілюватися», не показувати явного, різко негативного ставлення до особи підозрюваного чи обвинуваченого (у цьому робота слідчого є близькою до роботи актора). Важливою комунікативною якістю слідчого є також вміння спілкуватися з людьми [3, с. 81–82].

Вказаними знаннями та навички курсанти – майбутні слідчі оволодівають у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) зі спеціальними умовами навчання під час чотирирічного щоденного навчання, проходження на кожному курсі практики і підрозділах Національної поліції України під керівництвом діючих поліцейських (слідчих).

Список використаних джерел

1. Герман Є.О. Соціально-психологічна ідентичність сучасного студента. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць*. 2008. № 1(22). С. 83–88. URL: <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/8759>.
2. Психологічні особливості студентського віку. На допомогу кураторам. Вип. 3 / [укладачі : Л. М. Яворовська, Р. Ф. Камишнікова, О. Є. Поліванова, С. Г. Яновська, С. М. Куделко]. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. 88 с. URL: http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/9397/2/Psychologichni_osoblyvosti_2013__3.pdf.
3. Коновалова В. О., Шепітько В. Ю. Юридична психологія: Підручник. Х.: Право, 2008. 240 с.

Аганова Світлана Володимирівна,
студент 2-го курсу за спеціальністю
«053 Психологія» Львівського
державного університету безпеки
життєдіяльності

Науковий керівник: викладач кафедри
практичної психології та педагогіки
Львівського державного університету
безпеки життєдіяльності **Яремко Р. Я.**

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

Праця фахівців аварійно-рятувальних підрозділів Державної служби надзвичайних ситуацій України відноситься до видів професійної діяльності, характерною особливістю якої є постійне зіткнення з небезпекою, а саме: діяльність яких пов'язана з гасінням пожежі, ліквідацією наслідків техногенних аварій та стихійних лих, проведенні розвідки в умовах високої задимленості об'єкту, пошуку й евакуації людей із палаючих будівель, здійсненні заходів щодо евакуації населення, матеріальних і культурних цінностей із зон надзвичайної ситуації.

Надзвичайні ситуації, які є невід'ємною частиною професійного досвіду працівника, створюють умови діяльності пов'язані з загрозою для їхнього життя, фізичного і психічного здоров'я, а також загрозою життю, здоров'ю оточуючих, з великою кількістю жертв. Все це призводить до емоційного вигорання, вірогідність невротичності чи психостенії. Одним із найефективніших способів профілактики розвитку цих емоційних розладів вважають саморегуляцію.

Вивчення сучасних підходів проблеми саморегуляції людини показало, різними авторами, що існує більш ніж 50 видів регуляції діяльності. Кожен вчений дає різне визначення поняттю « саморегуляція ».

Так, К. О. Абульхонова- Славська бачить саморегуляцію, як основний методологічний принцип дослідження діяльності людини, в співвідношенні особистості прогнозувати майбутні результати, ставити перед собою деякі цілі[1]. В. П. Боярцев визначає: саморегуляція – це інтегральна, стійка, наскрізна характеристика індивідуальності, характер прояви якої визначається сукупністю взаємопов'язаних і взаємообумовлених

властивостей людини і зовнішніх чинників діяльності. А. І. Крупов визначає саморегуляцію, як інтегральну характеристику індивідуальності, що вбирає в себе все нові якості і кількісні характеристики, наповнюючись кожен раз специфічним змістом [3].

Саморегуляція забезпечує рятувальникам ефективну взаємодію з навколишнім середовищем, адаптацію в умовах, що змінюються, самовдосконалення і самореалізацію. Наявність високорозвиненої сфери саморегуляції є однією із найважливіших характеристик професійної компетентності осіб, які працюють в допомагаючих професіях. Слід вважати, що рятувальник повинен сам здійснювати свій емоційний розвиток, аби зберегти своє психічне здоров'я.

Ми наголошуємо, що складні методи саморегуляції вирішують не тільки саму проблему психічного стану особистості, а й змінюють систему відносин, що слугують відновленню функціональних резервів. В. І. Лебедев зазначав, що саме загроза життю і здоров'ю людини в екстремальних ситуаціях, проявляється у порушеннях міжособистісних стосунків.

В результаті саморегуляції можуть виникати три основних елементи[3]:

- Ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- Ефект відновлення (послаблення проявів втоми);
- Ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Серед прийомів психологічної саморегуляції можна виділити дві основні групи. Перша пов'язана із зміною емоційного реагування на стресову ситуацію. Сюди відносять такі прийоми:

- 1) Зміну тонуусу скелетних м'язів, та управління диханням;
- 2) Управління увагою;
- 3) Включення уявлень і чуттєвих образів.

До другої групи відносять прийоми, які змінюють суб'єктивну значущість ситуації, а саме програмування і регуляції функції слова і образів [2].

Для використання ми пропонуємо такі методи та методики саморегуляції психічних станів:

- Методика ауторенного тренування;
- Релаксація;
- Уповільнені рухи;
- Констраст;

- Виявлення і усунення м'язових затисків;
- Релаксація в ситуації взаємодії;
- Психогімнастика для оптимізації емоційної сфери.

Під психічний саморегулюванням розуміється свідомий вплив людини на властиві йому психічні явища (процеси, стани, властивості), виконувати їх діяльність, власну поведінку з метою підтримки характеру їх протікання. Особливостями професійної діяльності пожежних-рятувальників є виконання професійного завдання у невизначених умовах пов'язаних із небезпекою. Тому володіння саморегуляції в структурі професійної діяльності працівників служби цивільного захисту є важливим чинником збереження професійного здоров'я та професійної стабільності.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва: Мысль, 1991. 299 с.
2. Маришук В. Л., Евдокимов В. И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. Санкт-Петербург: Сентябрь, 2001. 259 с.
3. Молчанова Л. Н., Кузнецова А. А. Саморегуляция состояния психического выгорания пожарных Государственной противопожарной службы МЧС России. Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2016. № 2(37). URL: <http://mprj.ru>.

Веровець Софія Володимирівна,

курсант 202 групи навчально-наукового інституту № 2 Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ **Христюк О. С.**

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Кардинальні зміни в життєдіяльності суспільства, викликані пандемією COVID-19 та необхідністю вжиття серйозних обмежень з метою попередження розповсюдження захворюваності серед населення, диктують необхідність перегляду системи забезпечення професійного навчання фахівців-правоохоронців. Реалізація

навчального процесу в умовах карантину у ЗВО МВС України відбувається дистанційно.

Ми підтримуємо думку О. Сидоренко, яка вказує, дистанційна освіта – це особлива освітня технологія, що виникла в результаті взаємодії п'яти чинників: зміни в ієрархії життєвих цінностей – гарна освіта цінується все більше і більше; зростання потреби сучасного ринку праці у високопрофесійних і компетентних фахівцях; динамізм сучасного життя, що змушує професіоналів активно переміщатися як у просторі, так і по соціальних сходах; глобалізація та інтернаціоналізація сучасного ринку праці, технологій і послуг; науково-технологічний прогрес, що дозволив ввести в освітні процеси сучасні засоби комунікації та обробки інформації [1, с. 195].

Дистанційне навчання – це індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу в спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [2].

Слід зазначити, що дана форма навчання успішно застосовується закладами вищої освіти вже не перший рік, але повний перехід на дистанційне навчання виявив певні проблемні питання. Однією з проблем виступає забезпечення стійкої навчальної мотивації майбутніх працівників поліції, оскільки мотивація виступає стимулом будь-якої діяльності, в тому числі пізнавальної та професійної. В цьому аспекті не можна не зважати на існування певної специфіки поєднання службової та навчальної діяльності курсантів, надання практичної допомоги щодо забезпечення публічної безпеки і порядку територіальним підрозділам головних управлінь Національної поліції в областях та м. Києві, згідно вимог наказу МВС України від 24 березня 2020 року № 283 «Про залучення особового складу закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських до заходів забезпечення публічного порядку» [3].

Особливості дистанційного навчання в закладах вищої освіти знайшли своє відображення в наукових працях таких вчених, як: А. Андреева, В. Бикова, В. Зінченко, В. Колмогоров, М. Карпенко, К. Корсак, Т. Кошманова, Є. Полат, О. Рибалко, О. Самойленко, Н. Сиротенко, С. Сисоева, П. Стефаненко, Е. Скибицький, П. Таланчук, Г. Татурчук, В. Ягупова та ін.

Результати досліджень мотиваційної складової навчальної діяльності розкриваються в роботах Л. Божович, В. Галузяки, Т.О. Гордєєвої, І. Жадан, І. Зарубінської, К. Ізарда, І. Ільїн, В. Клачка, К. Кальницької, В. Ковальова, О. Леонтєва, В. Ляудіса, А. Маркової, А. Маслоу, Н. Юдіної. Проблеми мотивації студентів у дистанційному форматі навчання розглядалися такими вченими, як: О. Анатольєва, О. Грицук, Ю. Грицук, І. Дядичева, Ю. Красюк, І. Ляшенко та ін.

Основними психологічними складовими успішного дистанційного навчання курсантів, на наш погляд, виступають наступні особистісні властивості та якості: сила і лабільність нервової системи, емоційна стійкість, врівноваженість, стресостійкість, розвинуті комунікативні якості та інтелектуальні здібності, креативність, відповідальність, почуття обов'язку, здатність до самооцінювання та самоконтролю, дисциплінованість, розвинута самостійність, здатність до самоорганізованості, відсутність стереотипізації мислення, а також висока мотивація на отримання та розвиток знань, вмінь та навичок, прагнення до самовдосконалення, що є підґрунтям становлення висококваліфікованого спеціаліста та ефективного виконання професійної діяльності.

Ми погоджуємось з позицією провідних вчених, які зазначають, що одним з головних чинників успішності навчання при дистанційній формі є висока мотивація здобувача до отримання знань та необхідність викладача постійно підтримувати її на потрібному рівні. Наприклад Т. Гордєєва визначає, що найбільш надійним предиктором академічних досягнень студентів є внутрішня мотивація, в основі якої лежить прагнення до задоволення базових, тобто притаманних усім людям, потреб у пізнанні, досягненні і саморозвитку [4, с. 27]. В. Филипська зазначає, що у системі дистанційного навчання одне з основних завдань викладацького складу – заохотити студента до спілкування, налагодити доброзичливі стосунки, донести ще раз інформацію про доступність, допомоги та підтримати [5, с. 275].

Результати проведеного нами дослідження щодо визначення особливостей мотивації курсантів при дистанційній формі навчання показали, що провідними мотивами виступають: необхідність отримати диплом про вищу юридичну освіту (53 %), можливість кар'єрного росту в майбутньому (16 %), цікава та корисна для суспільства професія (5 %), впевненість в собі та майбутньому (11 %), самопізнання та

розвиток особистості (13 %), схвалення найближчого оточення (3 %), успіх (2 %), заохочення з боку батьків, викладачів та командирів (5 %), можливість здобути глибокі знання (12 %), випередити одногрупників (5 %), отримати інтелектуальне задоволення від процесу пізнання (10 %), можливість подальшої самореалізації (5 %).

Отже, на нашу думку, викладачам при розробці та проведенні навчальних дисциплін при дистанційній формі навчання слід звертати увагу на психологічні аспекти стимулювання мотивації курсантів, а саме: враховувати соціально-психологічний клімат в навчальній групі; організувати психологічно-позитивний зворотній зв'язок як комфортне середовище курсантів та викладача; забезпечувати повноцінне включення у навчальну діяльність; підвищувати зацікавленість через елементи змагальності, різноманітність за складністю і темпам навчання завдань, вправ та тестів, надати можливість їх вибору; підвищувати значимість навчальної діяльності для курсантів через спонукання до співтворчості, до наукового пошуку, а також організувати дієву взаємодію курсантів при виконанні навчальних завдань в малих групах. Крім того, керівному складу, методистам навчальних відділів, викладачам слід контролювати індивідуальні результати, поточні здобутки та потенційні можливості кожного курсанта, аналізувати проблемні ситуації навчального процесу, що, безперечно значно підвищить ефективність дистанційного навчання.

Список використаних джерел

1. Сидоренко О.Ю. Ефективність впровадження дистанційної форми навчання в освітній процес вищого навчального закладу. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Право»*, Випуск 2, 2015. С. 194–200.

2. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : Наказ МОН України від 25.04.2013 № 466. URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Dist_osv/2999/.

3. Наказ МВС України від 24 березня 2020 року № 283 «Про залучення особового складу закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських до заходів забезпечення публічного порядку».

4. Гордеева Т. О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: дис. ... д-ра психол. наук. Москва: МГУ им. М. В. Ломоносова, 2013. 444 с.

5. Филипська В. І. Створення психологічного комфорту через зворотний зв'язок у системі дистанційного навчання іноземним мовам. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*. Збірник наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 29 травня 2020). Харків, 2020. С. 274–276.

Вітик Юліана Ігорівна,

аспірант кафедри конституційного права та прав людини Національної академії внутрішніх справ

ОСВІТА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ: ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Сучасна Українська держава в гуманістичних засадах свого конституційного ладу [1], найвищою соціальною цінністю визнає людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку. При цьому, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а отже і її органів, зокрема й Національної поліції України.

Відтак, у цьому сенсі, правоохоронна сутність діяльності поліції кореспондується з головним обов'язком держави – забезпечувати дотримання права і свободи людини, на що, зокрема, вказує ч. 1 ст. 7 Закону України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року [2], поліція забезпечує дотримання прав і свобод людини, гарантованих Конституцією та законами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і сприяє їх реалізації, що, на наш погляд, є аксіомою, вихідним положенням та лежить в основі алгоритму дій поліцейських під час виконання своїх завдань. Тому українське суспільство очікує від поліцейських професійно виважено компетентних дій щодо забезпечення публічного порядку, при яких забезпечується високі стандарти дотримання прав і свобод людини, які визначені як у національних так і в міжнародно-правових документах.

Як доречно зазначає О. Ф. Кобзар, умови становлення України як демократичної, правової держави закономірно викликають інтерес до проблематики організації й функціонування правоохоронних органів. Інтеграція України в Європейську спільноту ставить перед нашою державою обов'язок щодо гарантування повноцінного функціонування інститутів, основним

завданням яких є забезпечення верховенства права, дотримання та захист основних прав і свобод людини і громадянина [3, с. 5]. Таким чином, дотримання та захист основних прав і свобод людини і громадянина правоохоронними органами, а відтак і Національною поліцією України, є одним з головних чинників повноцінного функціонування цього правоохоронного державного інституту та однією з умов євроінтеграційного процесу.

Водночас, автор стверджує, що сьогодні наша країна продовжує формування сучасного, ефективного, якісного та дієвого механізму державних органів. Особливу роль в цьому механізмі відіграють органи правопорядку і, зокрема, поліція, на яку покладено обов'язок забезпечувати права і свободи громадян та охороняти встановлений порядок, не допускаючи протиправних посягань. У цілому ж поліція та здійснення нею діяльності нерозривно пов'язані з існуванням держави, які співвідносяться як частина і ціле. Під час функціонування механізму держави важливим є забезпечення реалізації норм права всіма членами суспільства, при цьому неабияку роль відіграють заходи примусу, тому в даному випадку взаємозв'язок держави та поліції є необхідним та логічним. Діяльність поліції має велике значення не лише для суспільства в цілому, а й для окремої людини зокрема, адже впевненість у власній безпеці та відчуття захищеності з боку органів державної влади є головною вимогою, яку висуває сучасне суспільство до держави [3, с. 6].

Тому, на наш погляд, постає необхідність формування сучасного, професійного кадрового апарату Національної поліції України, діяльність якого має вагоме значення не лише для суспільства в цілому, а й для кожного окремого громадянина в Україні. А це, у свою чергу, обумовлює вдосконалення змісту та підвищення якості професійної освіти кадрів поліції у сфері знань про зміст і обсяг конституційних прав і свобод людини, та покладає на вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання, які входять до безпосередньої сфери управління Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) саме ті завдання, вирішення яких зумовить подальший системний розвиток відомчої освіти МВС України як однієї зі структурних елементів національної освіти.

Також слід відміти, питанню напрямкам реформування органів внутрішніх справ України в контексті досвіду зарубіжних країн та європейських стандартів діяльності поліції, зокрема, й щодо дотримання та захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина, прискіпливу увагу привертали

такі відомі українські вчені, зокрема, як С. Д. Гусарев, Т. А. Авакян та С. С. Чернявський [4, с. 168]. У своєму науковому доробку, автори, на основі зарубіжного досвіду, пропонують новітні тенденції руху до отримання поліцейськими нової якості вищої відомчої освіти в системі МВС України за посередництвом застосування комплексного, системного, міждисциплінарного і інтегрального характеру вимог до рівня підготовки поліцейських щодо виконання ними як професійних так і соціальних ролей в українському суспільстві, зокрема й для забезпечення прав і свобод людини.

З точки зору В. В. Чернея, готовність і здатність працівників новоствореної Національної поліції вирішувати в складних соціально-політичних та економічних умовах завдання із забезпечення публічної безпеки і порядку, протидії злочинності, зміцнення суверенітету і територіальної цілісності держави вимагають постійного зростання професіоналізму кадрів, їх глибоких знань, аналітичного складу мислення, уміння прогнозувати події та адекватно реагувати на них. Усе це потребує належного рівня підготовки правоохоронців у відомчих освітніх закладах [5, с. 10–14], зокрема й для забезпечення дотримання прав і свобод людини, під час практичного виконання своїх завдань.

Таким чином, спираючись на наведене вище, резюмуємо, що нині одним з напрямів у розрізі забезпечення дотримання прав людини в діяльності поліції постає напрям набуття новітніх освітніх знань у сфері прав людини, значну роль у якому, зокрема, відіграють й освітні заклади МВС зі специфічними умовами навчання.

На теперішній час, слід пролонгувати розвиток мережі навчальних закладів зі специфічними умовами навчання МВС України, як однієї складової частини цілісної системи національної освіти. Якість професійної освіти поліцейських проголосити як один з чинників інтегрування України в європейський освітній простір, метою якої є підготовка конкурентоспроможних фахівців для забезпечення дотримання прав і свобод людини.

При цьому, слід не тільки вивчати, а й практично поширювати позитивний досвід низки зарубіжних країн щодо уніфікованого механізму відомчого управління якістю вищої освіти для професійної підготовки поліцейських в Україні, зокрема й в питанні набуття фахових знань у сфері забезпечення дотримання конституційних прав і свобод людини під час

виконання своїх завдань, що на наш погляд, є одним із основних завдань процесу подальшого реформування Національної поліції України, та має одне з особливих значень в контексті європейської інтеграції України.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 черв. 1996 р. / Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996. № 30. ст. 141.
2. Про Національну поліцію України : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Офіційний вісник України. 2015. № 63. Ст. 2075.
3. Кобзар О. Ф. Поліцейська діяльність в Україні: адміністративно-правовий аспект : монографія / О. Ф. Кобзар. Харків ; Дніпропетровськ : Панов, 2015. 316 с.
4. Основні напрями реформування органів внутрішніх справ України в контексті досвіду зарубіжних країн та європейських стандартів діяльності поліції : [аналітичний огляд] / [С. Д. Гусарев, Т. А. Авакян, С. С. Чернявський та ін.]. К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – 168 с.
5. Черней В. В. Концептуальні засади удосконалення системи професійного навчання поліцейських: зарубіжний досвід та вітчизняна практика [Текст] / Черней Володимир Васильович // Донецький юридичний інститут: 55 років на теренах освіти і науки : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 13 трав. 2016 р.) / МВС України, Донец. юрид. ін-т Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2016. С. 10–14.

Висоцька Наталія Сергіївна,

курсант 303 навчальної групи
навчально-наукового інституту № 3
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:

викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук ***Литвин В. В.***

ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Мета психологічного супроводу полягає в підтримці надійного функціонування психіки поліцейських, уміння самостійно долати виникаючі труднощі, відповідально відноситись до своїх професійних обов'язків у різних умовах професійної діяльності. Ця складова психологічного супроводження охоплює

моральну сферу діяльності, усі рівні психіки – раціональний, емоційно-чуттєвий, підсвідомий. Метою психологічного супроводження професійної діяльності працівників поліції є високий рівень психологічної готовності в будь-яких умовах службової діяльності. Серед суб'єктів психологічного супроводу особлива роль належить офіцерському складу, який, завдяки своїм службовим повноваженням та психологічній компетентності, здатний свідомо та цілеспрямовано реалізовувати заходи, що спрямовані на підвищення рівня психологічної готовності підлеглого особового складу, і сприяти ефективному виконанню ними завдань. Крім цього, такими суб'єктами також можуть стати командири та товариші по службі [2].

Об'єктами психологічного супроводу, виступають психічні процеси та психічні стани особистості працівників НПУ. У результаті цього формується та підтримується психологічна готовність, котра забезпечує ефективне виконання завдань професійної діяльності. Завдання психологічного супроводження працівників полягають у:

Психодіагностиці індивідуально-психологічних властивостей особистості та її психічних станів;

Інформаційно-психологічному супроводженні професійної діяльності в цілому та окремих її етапів від моменту надходження на службу і до моменту звільнення зі служби, профадаптація, професіоналізація, профдеформації тощо;

Наданні психологічної підтримки у подоланні труднощів професійної діяльності;

Професійній реабілітації у випадку тривалої перерви професійної діяльності (тривале лікування, відрядження тощо);

Профілактиці професійних деформацій і попередження їх розвитку [1].

До технологій супроводження належить: розвиваюча діагностика, психологічне консультування, корекція особистісного та інтелектуального профілю. Розвиваюча діагностика – визначення характеристик особистості, що детермінують її психологічний потенціал і вибір на цій основі найбільш продуктивного шляху його розвитку та підвищення [1]. З моменту надходження на службу психолог веде картку психологічного супроводження, котра заповнюється та зберігається психологами поліції за місцем проходження служби працівника поліції. Карта психологічного супроводження ведеться протягом усього періоду служби працівника поліції. При переміщенні працівника поліції по службі до іншого органу, підрозділу поліції психолог,

додержуючись вимог законодавства, оформлює та передає карту психологічного супроводження у запечатаному конверті до підрозділу психологічного забезпечення органу, підрозділу поліції, до якого переводиться працівник поліції.

У разі звільнення працівника поліції, поліцейського з органів, підрозділів поліції карта психологічного супроводження разом з відомостями психологічного характеру зберігається в підрозділі психологічного забезпечення протягом 3 років, після чого знищується в установленому законодавством порядку [3]. Психологічне супроводження професійної підготовки здійснюється на 3і етапах: адаптаційному, інтегративному та ідентифікаційному. На кожному з яких психологічне супроводження має свою специфіку.

На етапі адаптації поліцейські пристосовуються до умов та змісту своєї роботи, засвоюють нову соціальну роль, налагоджують взаємовідношення один з одним та офіцерами. Психологічне супроводження полягає у наданні новоприбулим допомоги в адаптації до нових умов та соціалізації. На етапі інтегративності відбувається розвиток загальних та спеціальних здібностей працівників поліції, інтелектуальна, емоційно-вольова регуляція, а також розвиток відповідальності за своє становлення до служби та самостійності. На завершальному – етапі ідентифікації – важливого значення набуває формування професійної ідентичності, готовності до майбутньої практичної діяльності.

Таким чином сутність та завдання психологічного супроводження поліцейських полягає в проведенні заходів спрямованих на підтримку професійної придатності, психологічної готовності до професійної діяльності працівників поліції та забезпеченні їх стійкості до впливу стрес-факторів службової обстановки. Психологічне супроводження працівників поліції необхідно здійснювати на всіх етапах їх професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Бранівський В. Ф. Ненормативні прояви психіки: теорія та практика / В. Ф. Бранівський., 2010. – 205 с.
2. Бараннік В. А. Актуальні проблеми військової психології: Навчальний посібник / В. А. Бараннік., 2005. – 157 с.
3. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із спеціфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.

Ганаба Вікторія Василівна,
курсант 431 групи факультету
забезпечення оперативно-службової
діяльності Національної академії
Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького

РЕФЛЕКСІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ

Характеристика сучасного світу як мінливого, непередбачуваного спонукає людини до пошуку можливостей жити й бути успішним. Адекватно реагувати на низку кризових ситуацій, які таїть у собі сьогоднішня, переосмислити події, які ще нещодавно вважалися неможливими, пристосуватися до життя у новому соціокультурному середовищі є однією із актуальних й релевантних проблем сучасної психології. Вирішення цих проблем є можливим за умови аналізу категоріального апарату й означення його можливостей застосування у практичній діяльності. Зокрема, важливою є категорія рефлексії. Її можна уважати однією із засадничих у механізмі саморегуляції поведінки людини. Рефлексія як механізм сприяє відображенню особистісних смислів і принципів дій за допомогою встановлення зв'язків між світоглядом, переживаннями й емоціями людини й конкретними життєвими ситуаціями, у які вона потрапляє й які переживає та проживає. Власне ці зв'язки лежать в основі самоконтролю й саморегуляції особистості. Вивчення рефлексії у такому контексті сприяє ефективному й продуктивному розгляду процесів міжособистісного сприйняття, пізнання його поза ситуацією взаємодії. Основний мотив людини, що рефлексує - це здатність пізнавати, розуміти і осмислювати світ у всіх проявах його складності, здатність бути «бунтівником» проти усіляких умовностей та стереотипів. Втрата нею цієї здатності «зачиняє» для неї світ творчості, «вмонтовуючи» її реалії у чітко окреслені межі буття. У рефлексії будь-який інформаційний ресурс завжди переломлюється крізь призму людського *Я*, використовує потенціал та сприяє подальшому розвитку людини.

Філософський словник трактує рефлексію як «зворотне звернення», процес самопізнання суб'єктом психічних актів та станів, форму теоретичної діяльності людини, спрямованої на осмислення власних дій та їх законів [3, с. 113]. Загалом, це пізнавальний процес, який спрямований на аналіз, розуміння й усвідомлення людиною свого унікального я, через осмислення власних дій, поведінки й досвіду, а також мови, різних емоційних

станів, почуттів, здібностей, особливостей характеру, своїх устремлінь та прагнень, призначення та життєвих завдань тощо. Під час рефлексії людина отримує можливість немов би «відсторонитися» від своїх міркувань та дій, зайняти позицію стороннього спостерігача, не заангажовано розмірковувати над своїми діями та думками. Йдеться про здатність людини у вирішенні проблем переглядати та відмовлятися від уже набутих знань задля можливості отримання нових й відповідно корегувати свої думки та устремління та здійснювати саморегуляцію поведінки. Важливим у цьому процесі є те, що процес рефлексії не стільки спрямовується на інтерпретацію вже набутого знання, скільки передбачає прорив у невідоме. Це здатність рухатися не чітко окресленими шляхами, а радше манівцями, використовуючи іманентну природу людини, її інтуїцію, налаштованість на осмислення світу у всіх його проявах.

У проявах практичного життя рефлексія сприяє задоволенню потреб людини різного рівня від найважливіших, природних до вищих – у самоповазі та самореалізації. Вона сприяє розвитку здатності людини до самоаналізу, осмислення та переосмислення своїх предметно-соціальних відносин зі світом та з собою та є необхідною складовою частиною інтелектуальної діяльності. Відповідно рефлексія спрямовується на окреслення проблемного поля у вирішенні певної проблеми чи прийняття конкретного рішення, виявляючи здатність запропонувати множинність шляхів його розв'язання та виявити нові проблеми, нові перспективи подальшого його осмислення. Це здатність мислити у просторі різних площин, що символізує багатомірний та трансформативний характер рефлексії. Загалом вона презентує свого роду інтелектуальні пошуки у створенні нового смислового простору. Дослідники У. Матурана, Ф. Варела стверджують, що «рефлексія – це процес пізнання того, що ми пізнаємо. Це акт звертання до себе самого. Це єдиний шанс, який надається нам, щоб віднайти нам, щоб виявити нашу сліпоту і усвідомити, що впевненість і знання інших таке ж ...ілюзорне, як і наша впевненість у наших знаннях» [2, с. 18].

Рефлексія є джерелом внутрішнього досвіду людини, способом її пізнання та самопізнання та необхідною умовою мислення. Як зауважує О. Дольська, рефлексія спрямована на оптимально продумані дії, що організовані на основі теоретичного знання. «Сьогодні рефлексія – це вміння «працювати» з абстракціями, узагальненими принципами, що представлені в теоретичному знанні», – вважає дослідниця [1, с. 96]. Загалом, рефлексія – це складна робота, що вимагає часу,

зусиль, певних здібностей. Розвиток рефлексії є важливим на етапі контролю та оцінювання. Вона символізує про здатність людини пояснити свої дії, зазначити, що, для чого і чому саме так вона робить, чому свої дії вона вважає правильними, а не хибними тощо. Відмова від рефлексії робить неможливим намітити подальший розвиток подій.

Рефлексія як важливий механізм саморегуляції поведінки тісно пов'язаний із рівнем розвитку таких ознак як осмисленість, організацію та обґрунтованість. Організованість засвідчує наскільки людина здатна до рефлексії, наскільки у неї є умотивованими й осмисленими є думки та вчинки. Формування нових смислів та характеристика доцільності діяльності людини передбачає така ознака рефлексії як осмисленість. Змогу знайти підстави та причинність дій засвідчує обґрунтування. Отож, процеси рефлексії суттєво впливають на оформлення й осмислення мотивів, а також за допомогою обґрунтованості змінюють ціннісні орієнтації людини.

Список використаних джерел

1. Дольская О. А. Роль рефлексии в современном образовании. Образ человека будущего: кого и как воспитывать в подрастающих поколениях : коллективная монография / под ред. О. А. Базалука. Київ. МФКО, 2013. Т. 3. С. 96–117.

2. Матурана У., Варела Ф. Древо познания : биологические корни человеческого понимания; пер. с англ. Ю. А. Данилова. Москва. Прогресс-Традиция, 2001. 224 с.

3. Філософський словник соціальних термінів / за заг. ред. В. П. Андрущенко. Харків. Корвін, 2002. 672 с.

Дяченко Анна Максимівна,

студент 3-го курсу за спеціальністю
«Психологія» Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник: старший викладач
кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук Дідух М. М.

ВПЛИВ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ОПАНУВАННЯ ТРУДНОЩІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ ЖИТТІ

Вивчення життєстійкості є одним з важливих напрямків соціально-психологічних досліджень. Все частіше піднімається питання про якість життя людини, її задоволеність собою, свою працею, сім'єю тощо. Увага спрямовується на вивчення

ключових передумов, що дозволяють підтримувати особистості ефективну взаємодію зі значущими людьми, досягати успіху в житті, бути щасливою, незважаючи на вплив несприятливих обставин [1].

Життєстійкість особистості – це вміння ефективно існувати в супереч життєвим перешкодам та труднощам. Це здатність людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно [1].

Життєстійкість ускладнюється, набуває сили, коли людина долає перешкоди, набуває досвіду, вчиться не пасувати перед випробуваннями, не ховатися від страждань.

Актуальним питанням залишається вивчення життєстійкості в студентському віці, адже це час формування власної ідентичності, професійного самовизначення, зрілої особистості. Тому важливо розвиватися та вміти долати складні ситуації дорослого життя.

Нині у сучасного студента можна спостерігати відсутність чіткої цілісної моделі життєвого шляху. Відзначається недостатня сформованість вміння саморегуляції поведінки та організації своєї діяльності у життєвому часопросторі. На жаль, студенту вкрай не вистачає відповідальності, віри у себе, сили духу та сміливості, щоб мужньо боротися з усіма перешкодами які заважають йому проявити свої здібності та таланти. Включаючи труднощі у свій життєвий контекст, студент особливим чином починає конструювати власне майбутнє. Перетворювальна поведінка змінює не тільки ставлення до важких життєвих ситуацій, вона відповідним чином змінює способи планування та структурування життя взагалі [2].

Життєстійкість характеризується збереженням задоволеності у ситуації пристосування до оточуючих змін, під час долаття труднощів. Життєстійкість вчить нас бути щасливим та досягати успіху всупереч стражданням. Розвиток даного процесу визначається особливостями залученості студента у взаємодію з культурою та середовищем, його оточенням. Можливість використовувати соціальна ресурси активізує розвиток компонентів життєстійкості як особистісного феномена.

Таким чином, для того щоб у складних життєвих умовах студент не звертав з свого індивідуального шляху, щоб встояти вперед неспинним тиском соціуму, зміг знайти конструктивні шляхи саморозвитку йому необхідна життєстійкість. Вона обумовлює конструктивну адаптацію до проблеми смислу, а також дозволяє задовольнити такі екзистенційні потреби, як

потреба у подоланні себе, у бажанні розвивати та вдосконалювати себе для досягнення максимальної повноти життя. Життєстійкість проявляється у таких рисах як мужність, сміливість, готовність діяти, ризикувати, здатність, не вагаючись, здійснювати прийняте рішення, ініціювати власні дії та вчинки [3]. Тож важливо ставити перед собою стійку життєву позицію, яка дозволяла б визначати високі цілі, наполегливо працювати, продуктивно використовувати свій час, міркувати, планувати власне майбутнє та досягати поставленої мети. Такий студент не пасує перед труднощами, списуючи свою бездіяльність на нездоланні перешкоди або на недостатність власних здібностей щодо їх подолання. Життєстійкість спонукає студента турбуватися за власне здоров'я та включатися у підтримуючу соціальну взаємодію, що є передумовою [2].

Список використаної джерел

1. Бабатіна С. І. Вплив життєстійкості на особистісний розвиток в студентському віці / С. І. Бабатіна // Практична педагогіка та психологія: методи і технології : матер. всеукр. наук.-прак. конф. (м. Запоріжжя, 1–2 липня 2016 р.) / Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2016. – С. 119–123.

2. Кравчук С. Психологічні особливості життєстійкості студентів та їх ставлення до активної участі в політичному житті суспільства в умовах воєнного конфлікту / Світлана Кравчук // Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал. – Львів, 2018. — Том 12. – С. 27–38

3. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека // Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека // Т. М. Титаренко, Т. О. Ларіна. – К. : Марич, 2009. – 76 с.

Євтушенко Вікторія Ігорівна,

аспірант кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧОГО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сьогодні важливими завданнями психологічної науки і практики є вивчення процесу розвитку людини як суб'єкта професійної діяльності, а дослідження індивідуального стилю професійної діяльності в останній час стало важливим напрямком дослідження у проблемі оптимізації діяльності людини. Саме тому виникає необхідність подальшої розробки та вивчення умов і

факторів формування індивідуального стилю діяльності працівників Національної поліції України, адже ефективність професійної діяльності правоохоронців у просторі різновидів їх діяльності спрямована на поліпшення позитивного іміджу Національної поліції у свідомості громадян та популяризації діяльності правоохоронних структур серед населення.

Під «індивідуальним стилем діяльності» ми розуміємо індивідуально- своєрідну систему психологічних засобів, до яких вдається людина з метою найкращого урівноважування своєї індивідуальності із зовнішніми умовами діяльності.

Метою даної статті є висвітлення результатів експериментального дослідження щодо виявлення індивідуального стилю діяльності слідчих Національної поліції України.

У 2020 року нами було проведено експериментальне дослідження, у якому взяли участь 105 слідчих Національної поліції України з міста Києва, віком від 19 до 42 років та стажем служби в поліції від 0 до 5, 5–10 та 10–15 років.

Для дослідження особливостей стильових характеристик професійної діяльності та індивідуального стилю діяльності як передумови успішності оволодіння діяльності слідчого НПУ ми використали психодіагностичну методику «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанова.

Отримані усереднені дані свідчать про те, що абсолютно всі слідчі НПУ зі стажем служби 0–5, 5–10 та 10–15 років:

- мають сформоване усвідомлення щодо планування власної діяльності, плани при цьому реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі, а цілі діяльності висувуються самостійно (шкала «Планування»);

- здатні деталізовано і адекватно виділяти значущі умови досягнення цілей як в поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому (шкала «Моделювання»);

- можуть продумувати способи своїх дій і поведінку для досягнення намічених цілей, а у разі невідповідності отриманих результатів схильні проводити корекцію для отримання прийняттого результату (шкала «Програмування»);

- мають достатньо сформовану стійкість суб'єктивних критеріїв оцінки результатів, однак збільшенні обсягу роботи, може призводити до погіршення якості результатів (шкала «Оцінювання результатів»);

- демонструють пластичність усіх регуляторних процесів, що дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну

подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику (шкала «Гнучкість»).

Також отримані результати показують дещо відмінну картину. Слідчим НПУ зі стажем служби 0–5 та 5–10 років характерна автономність, організованість по досягненню висунутої мети, власне виконання та аналіз результатів (шкала «Самостійність»); наявний достатній рівень саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що може перешкоджати досягненню поставленої мети у діяльності (шкала «Загальний рівень саморегуляції»).

Тоді як у слідчих НПУ зі стажем служби 10–15 років наявна залежність від думок і оцінок оточуючих, вони воліють розробляти програму дій колективно, адже їм властиве слідування за чужими порадами (шкала «Самостійності»); вони мають достатній рівень усвідомленої регуляції, можуть легко та гнучко реагувати на зміну умов та опановувати нові види активності (шкала «Загальний рівень саморегуляції»).

Перспективою наших подальших досліджень є створення узагальненої професійно-психологічної моделі особистості слідчого Національної поліції України, що дає змогу запропонувати психокорекційні заходи характерологічних детермінант індивідуального стилю діяльності слідчого НПУ в процесі професійно-психологічного супроводження.

Заболоцький Павло Валентинович,
здобувач ступеня вищої освіти магістра
за спеціальністю «Психологія»
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: старший викладач
кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук
Дідух М. М.

ОСОБИСТІСНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Питання професійного розвитку особистості є актуальною проблемою різних наукових психолого-педагогічних напрямків. З одної сторони досліджують готовність професіонала до діяльності, знання, вміння та навички, що є специфічними для кожної професії та різних етапів професійного становлення. З іншого боку досліджують особистість фахівця конкретної

спеціальності. Відповідно, увага акцентується на питанні формування особистості та шляху особистісного зростання.

Дослідженню особистісного зростання присвячена низка наукових праць зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як А. Маслоу, У. Франкл, Е. Еріксон, А. Бандура, Д. Роджерс, С. Д. Максименко, М. Й. Борішевський, П. В. Лушин, І. С. Булах. Їх роботи були покладені в основу нашого дослідження.

Незважаючи на значну наукову розробленість цього феномену, важливість його вивчення сьогодні обумовлена наступними чинниками:

- глобальними швидкоплинними змінами, що відбуваються в соціально-економічній сфері сучасного суспільства;
- науковими інтересами, що полягають у розкритті суті феномена, що вивчається, в системі споріднених понять, в пошуку детермінант і механізмів його функціонування на різних етапах дорослішання і становлення особистості;
- вимогами практики, покликаної супроводжувати процес особистісного зростання, самозмін, саморозвитку з урахуванням індивідуальних особливостей психіки людини.

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних схильностей, що набуває особливого значення для студентської молоді. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молодої людини. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

У науковій психологічній літературі поняття «кар'єра» трактується як:

1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини;

2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини;

3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі;

4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії;

5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [8].

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер); управлінсько-

менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол). Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Професійний розвиток чи кар'єрний розвиток це не тільки зміна посад та накопичення досвіду, це й зміна особистості та більш ефективної трудової діяльності та кращої взаємодії у колективі.

Теоретико-методологічною основою дослідження феномена «особистісне зростання» є уявлення про потребу особистості в самоактуалізації (А. Маслоу), про прагнення до пошуку і реалізації сенсу життя (У. Франкл), про прагнення до ідентичності (Е. Еріксон), самоефективності (А. Бандура), уявлення про особливості особистісних змін (Д. Роджерс) тощо.

У цьому контексті серед особливо важливих вітчизняних досліджень можна назвати психогенетичний підхід С. Д. Максименко [10], вивчення самоактивності особистості М. Й. Борішевського [3], дослідження особистісних змін П. В. Лушина [9], вивчення особистісного зростання підлітків І. С. Булах [6] та багато інших.

Концепція особистісного зростання і самореалізації спирається на особистісно-центрований підхід одного із засновників гуманістичної психології Карла Роджерса [12]. При цьому, як затверджує С. Л. Братченко, однією з відмітних особливостей цього напрямку в психології є відсутність жорсткої концептуальної схеми, строгих дефініцій і однозначних тлумачень; його представники визнають невичерпність таємниці людини, відносність і неповноту уявлень про неї і не претендують на завершеність теорії [5].

Отже, особистісне зростання розуміється як:

- цілеспрямовані багатоаспектні зміни особистості, орієнтація на досягнення великомасштабних життєвих цілей, що відображають загальнолюдські цінності [4];

- єдність перетворюваного і перетворювача в одній особистості [3];

- досягнення людиною нових і якісно більш високих рівнів продуктивності, «прагнення до себе кращого» [2];

- зняття обмежень, комплексів, вивільнення її потенціалу [7];

– комплекс психологічних властивостей, що дає людині можливість приймати рішення і регулювати свою поведінку, враховуючи і оцінюючи ситуацію, але виходячи насамперед із своїх внутрішніх уявлень і критеріїв [11];

– активний процес становлення, що здійснюється у напрямі самореалізації та самоактуалізації, в якому людина бере на себе відповідальність за свій майбутній життєвий шлях [6];

– реалізація діяльності особистості, спрямування на реалізацію життєвих цілей, вміння ставити й утримувати цілі, що забезпечує вищу форму зміни особистості – її творчість і розвиток [1].

З метою емпіричного дослідження питання особистісного зростання, нами було проведено експериментальне вивчення інтерперсональних критеріїв особистісного зростання та формування їх позитивних проявів.

Для реалізації поставлених завдань, нами було проведено діагностику, за допомогою особистісного опитувальника для дослідження емоційного інтелекту Д. В. Люсіна та опитувальника для дослідження стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях К. Томаса. За допомогою цих методик було виявлено здатність до сприймання та управління емоціями інших, стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях, що являються одними з інтерперсональних критеріїв. За результатами тесту Люсіна було виявлено, що у представленій групі респондентів домінуючим є середній рівень загального емоційного інтелекту, який притаманний 63 % осіб, у 16 % – високий, у 10 % – низький, у 7 % – дуже низький та у 4 % дуже високий. У представленій групі респондентів домінуючим є компроміс, який притаманний 33 % осіб, у 26 % осіб – суперництво, 17 % – пристосування, 14 % – співробітництво, 10 % – ухилення.

На основі результатів констатуючого дослідження була виявлена необхідність у стимулюванні міжособистісного зростання обраної категорії. Запит був реалізований за допомогою проведення формуючого експерименту, в основу якого була покладена програма соціально-психологічного тренінгу. Після тренінгу було проведено повторний зріз і було виявлено наступне: за методикою Люсіна, – дуже високий рівень +6 %, високий рівень +5 %, середній рівень –3 %, низький рівень –6 %, дуже низький рівень –3 %; за методикою Томаса, – компроміс +1 % (у рамках статистичної похибки),

суперництво +3 %, пристосування –6 %, співробітництво +5 %, ухилення –3 %. Тобто була виявлена позитивна динаміка.

Отже, можна стверджувати, що особистісне зростання може бути умовою ефективного професійного розвитку і використання соціально-психологічного тренінгу є ефективним інструментом особистісного зростання.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1973. – 288 с.

2. Бодалев А. А. Акме – эффект личностного осуществления в процессе социализации и индивидуализации взрослого человека / Алексей Алексеевич Бодалев // Мир психологии. – 1998. – № 1. – С. 59–66.

3. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості / Мирослав Йосипович Боришевський // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 3/12. – С. 26–33.

4. Братусь Б. С. Опыт обоснования гуманитарной психологии / Борис Сергеевич Братусь // Вопросы психологии. – 1990. – № 6. – С. 9–16.

5. Братченко С. Л. Личностный рост и его критерии / Сергей Леонидович Братченко, Мария Роальдовна Миронова // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997, С. 38–46.

6. Булах І. С. Змістовний контекст поняття «особистісне зростання» в ракурсі феноменологічного та гуманістичного напрямків у психології / Ірина Сергіївна Булах // Психологія. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2000. – Випуск 2(9). – С. 176–185.

7. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Федор Ефимович Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.

8. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 5. – С. 35–38.

9. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / Павел Владимирович Лушин. – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.

10. Максименко С. Д. Генезис существования личности / Сергей Дмитриевич Максименко. – К.: Изд-во ООО «КММ», 2006. – 240 с.

11. Психологія особистості. Словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К., 2001. – 320 с.

12. Роджерс К. Взгляд на психотерапию / Карл Роджерс // Становление человека. – М., 1994.

Ищенко Анна Александрівна,

здобувач вищої освіти 1-го курсу

факультету № 2 Донецького

юридичного інституту МВС України

ВПЛИВ ЗМІСТУ Й УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Представники небезпечних професій (з підвищеним ризиком для життя), зокрема поліцейські, через постійний вплив екстремальних ситуацій наражаються на можливість отримання психічних чи соматичних розладів. Тому надзвичайно важливо дослідити механізм виникнення подільних розладів для вчасного їх запобігання, адже саме від цього залежить якість професійної діяльності поліцейського та його життя і здоров'я.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що найчастіше причиною розвитку психічних і соматичних розладів працівників небезпечних професій є вплив чинників екстремальної ситуації, які викликають значне погіршення фізичного та психічного статусу. Це знаходить своє виявлення в негативній динаміці низки психофізіологічних показників. До такої думки прийшли ще психіатри минулих століть: вони зауважили, що переживання, які виникали у людини під час складних суспільно-політичних перетворень, призводили до виникнення різноманітних психічних розладів [1, с. 345].

Важливо розуміти, що здійснення ефективної професійної діяльності в складних і напружених умовах зовнішнього середовища, яке постійно та надзвичайно швидко змінюється, можливе завдяки механізму адаптації.

Працівникам поліції доводиться працювати в умовах мінливого навколишнього середовища, тому надзвичайно важливо розуміти, що процес адаптації працівника поліції визначається взаємодією двох самостійних процесів – впливу умов життєдіяльності та відповідних реакцій організму. При цьому з боку навколишнього середовища, залежно від інтенсивності та тривалості, можна виділити такі варіанти психотравмуючих впливів:

1) шоків (надсильні) ситуації – стихійні лиха та надзвичайні ситуації (пожежа, вибухи та обвали будинків тощо);

2) короткочасні (екстремальні) психотравмуючі ситуації або об'єктивно складні умови діяльності, що сприймаються й оцінюються як напружені чи небезпечні (ліквідація масових безпорядків, звільнення заручників, затримання злочинців і правопорушників, загроза власному життю чи здоров'ю, а також рідних, знайомих чи співробітників, необхідність швидкого прийняття рішення, тощо);

3) затяжні (хронічні) психотравмуючі ситуації, що породжують підвищену тривожність та особливу емоційну напруженість. Ситуація стає для особи надзвичайно значимою, причому безвідносно до того, містить вона реальну небезпеку чи така небезпека лише уявна. Її психотравмуючий вплив зумовлюється суб'єктивним переживанням реальної дійсності (значні інтелектуальні навантаження, конфлікти по вертикалі та горизонталі, невдачі у роботі, перешкоди у кар'єрному рості, підвищена відповідальність тощо) [3, с. 45].

В сучасні практичній психології провідною думкою вважається, що будь-яка вимога, пред'явлена до людського організму, викликає визначену реакцію – «стрес».

Стрессова реакція може мати як позитивний, пристосувальний ефект (надихати людину на значні вчинки), так і негативний (робити її нездатною для здійснення будь-якої діяльності). дослідним шляхом встановлено, що незалежно від того які зміни в організмі викликають стресові ситуації, вони висувають вимоги до перебудови організму людини з метою його пристосування до нових умов існування.

Відповідними реакціями з боку організму на фізіологічному рівні стають вегетативні зрушення; на психоемоційному – афективні і когнітивні, пов'язані з суб'єктивним переживанням стресу; на рівні поведінки – пристосувальна поведінка та пошукова активність. За К.К. Платоновим, ці реакції відповідають трьом основним видам психологічної адаптації:

1) психофізіологічній адаптації – здатності організму людини доцільно перебудовувати функціональний стан відповідно до вимог середовища (в першу чергу, йдеться про фізіологічні прояви стресу);

2) психологічній (психічній) адаптації, розлади якої проявляються на емоційному і когнітивному рівнях;

3) психосоціальної адаптації – пристосуванні особистості до взаємодії з суспільством [2, с. 134].

На основі аналізу цих видів психологічної адаптації М.Є. Сандомирський надає наступну класифікацію реакцій на психотравмуючу ситуацію:

1) реакції з перевагою власне психоемоційних розладів – психогенні розлади (невротичні й патохарактерологічні реакції й стани, реактивні психози);

2) психосоціальні – розлади соціальної адаптації;

3) реакції з перевагою фізіологічних розладів – психосоматичні [4, с. 65].

У випадку затяжного протікання психотравмуючої ситуації згадані реакції формуються поетапно. Спочатку порушується власне психічна адаптація, що призводить до зниження адекватності функціонування психічної сфери й ефективності інтелектуальної діяльності. Відбувається це внаслідок того, що при дезадаптації функціональні ланки, що забезпечують переробку інформації – її пошук, сприйняття, аналіз і синтез, збереження і використання, – можуть руйнуватися, функціонувати викривлено або на зниженому рівні. При цьому відмічається психічна напруженість, яка проявляється в зниженні стійкості психічних функцій та призводить до зниження ефективності діяльності, її дезінтеграції, що протікає в наступних формах: гальмівній (уповільнення виконання інтелектуальних операцій), імпульсивній (помилкові дії, метушливість) і генералізованій (зриви діяльності, що супроводжуються почуттями байдужості, приреченості і депресією). На другому етапі додається розлад міжособистісної взаємодії, що проявляється порушенням соціально-психологічної адаптації та окремими рисами психопатизації – порушенням комунікації, почуттям відчуженості від інших людей, ворожістю до всякої ініціативи, а також відходом від відповідальності, невпевненістю у власній здатності долати життєві труднощі і «кризою ідентичності». Подальший розлад психічної адаптації призводить до формування більш-менш виразних фізіологічних зрушень – розладів психофізіологічної адаптації.

Отже, оскільки кожна професія деякою мірою визначає певний напрям розвитку особистості, це дозволяє говорити про позитивну чи негативну ідентифікацію особистості з професією. В залежності від спеціалізації можна говорити про об'єктивні чинники, до яких належать зміст та умови професійної діяльності й особливості мікросередовища так і суб'єктивні, поєднання яких визначає розвиток професійних розладів у співробітників поліції.

Список використаних джерел

1. Малкина-Пых И.Г. Экстремальные ситуации: [справочник практического психолога]. М. : ЭКСМО, 2005. 959 с.
2. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М. : Наука, 1986. 255 с.
3. Іщенко А.В., Медведєва В.С. Луганськ: РВВ ЛДУВС ім. Е.І. Дідоренка, Психологія оперативно-розшукової діяльності: навч. посібн. / за ред. , 2011. 296 с.
4. Андросюк В.Г, Казміренко Л.І., Кудерміна О.І. та ін. Психологія слідчої діяльності : навч. посібник. Київ : КНТ, 2009. 165 с.

Лисенко Тетяна Володимирівна,
курсант 303 навчальної групи
навчально-наукового інституту № 3
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:
викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук **Литвин В. В.**

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання НПУ стають все більш складними, багатогранними та відповідальними, підвищуються й вимоги до персоналу цих органів. Посилення негативних процесів у соціально-економічному житті України зумовлює серйозні зміни в якійській характеристиці злочинності, яка набуває щораз зухваліших форм прояву. Поширилися вбивства на замовлення, пограбування, різного роду вимагання, нелегальна міграція, торгівля людьми, нечуваного розмаху набула організована і економічна злочинність [4]. Все це зумовлює проблему удосконалення кадрового складу поліції.

На сьогодні, з метою підвищення ефективності професійного відбору, широко використовують різноманітні засоби з арсеналу психології: біографічні опитувальники, стандартизовані і нестандартні інтерв'ю, завдання, які моделюють виконання роботи, ситуаційні вправи, особистісні тести та тести досягнень, визначення рівня розвитку інтелекту та здібностей, поліграфічні обстеження («детектор брехні»), так звані «тест на визначення чесності». Не можна сказати, що застосування психологічних методів абсолютно позбавлено будь-

яких проблем, однак багаторічний досвід використання засобів відбору в умовах правової держави дозволив відпрацювати відповідні правила, що дозволяють регулювати практику селекції таким чином, щоб вона не вступала в протиріччя з цінностями сучасного демократичного суспільства [3].

Психологічний відбір є вельми важливим етапом професійного відбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав поліції випадкових осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти правовою спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і профдеформації. Також профвідбір дозволяє знизити невиправдані поранення та загибель працівників при виконанні ними службових обов'язків, зменшити плінність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону [1].

З метою пошуку ефективних способів професійно-психологічного відбору на службу в НПУ, доцільно використовувати психодіагностичний тренінг з тестуванням, опитуванням, анкетуванням, малюванням, бесідою, рольовими іграми. Вказані методи можна використовувати як до початку тренінгу, під час проведення, так і по його закінченню. Метою цих процедур є не психокорекційний вплив, а інформація, яку під час звичного тестування не можливо отримати від кандидата, оскільки на жаль, найчастіше зворотній зв'язок між кандидатом на службу та психологом, який проводить професійно-психологічний відбір з використанням тестових методик, не існує. Враховуючи вищевикладене та з метою підвищення ефективності професійного психологічного відбору кандидатів на службу, при використанні різноманітних психотехнічних вправ і ділових ігор протягом психодіагностичного тренінгу кандидатам буде надано можливість виявити не тільки свої інтелектуальні можливості та особистісні якості, але й справжні мотиви вибору професії правоохоронця. У ході психодіагностичного тренінгу з'являється можливість вирішити завдання щодо аналізу поведінки та особистісних якостей кожного із учасників та виявити кандидатів, які відрізняються психічною стійкістю, достатньо розвиненою самооцінкою та інтелектом, а саме: мають охайний зовнішній вигляд, добре говорять та чітко висловлюють свою думку, планують майбутнє, впевнені в собі та своїх діях, рішучі, мають різноманітні інтереси та ентузіазм, тактовні, активні, витримані, ввічливі, самостійні, здатні адекватно сприймати критику, вміють спілкуватися тощо [2].

Психодіагностичний тренінг у поєднанні з валідними тестовими методиками є перспективною формою що дозволяє здійснити першочерговий профвідбір та визначити рівень психологічної готовності кандидата до діяльності. А це довготривалий психічний стан, що структурою складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів та включає в себе мотиви, інтереси, здібності, темпераментні і характерологічні особливості, знання, уміння, які в комплексі забезпечують здатність до успішної діяльності. Психологічна готовність визначає ступінь придатності людини до вимог професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Гуревич К.М. Професійна придатність і основні властивості нервової системи. Москва, Профіздат, 1970.
2. Лефтеров В.О., Монастирський В.М. Тренінг як форма професійного навчання працівників ОВС і курсантів вищих навчальних закладів МВС України. - К.: КІВС, 2003.
3. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) – К.: Ніка-Центр, 2003.
4. Лефтеров В.О., Тимченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002.

Луценко Лілія Леонідівна,

курсант 401 навчальної групи навчально-наукового інституту № 3 Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри юридичної психології Національної

академії внутрішніх справ **Христюк О. С.**

ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ СТАНУ ТРИВОЖНОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

В процесі реформування практично всіх сфер життя українського суспільства відбуваються кардинальні зміни вимог, що висувуються до професійної підготовки, компетентності та особистісних якостей працівників правоохоронних органів держави. Йдеться насамперед про підвищення стресостійкості, надійності персоналу, вдосконалення вмій і навичок саморегуляції, оскільки професійна діяльність поліцейських пов'язана з постійним впливом стресогенних чинників різного походження.

Психологічні аспекти проблематики тривожності знайшли відображення в наукових розробках таких вчених, як: Л. Аболін, Ю. Александровський, Ф. Березін, Я. Гошовський, С. Епстейн, О. Захаров, Б. Карвасарський, Р. Кеттел, В. Кисловська, Б. Кочубей, Р. Лазарус, М. Левітов, Н. Марута, К. Мей, Б. Михайлов, У. Михайлишин, О. Новікова, А. Прихожан, В. Седнев, Н. Сергієнко Ч. Спілбергер, М. Товма, З. Фрейд, Ю. Ханін, та ін.

Як слушно зазначає Я. Пономаренко, стійкість до стресу залежить від особистісних якостей фахівця і визначається, перш за все, рівнем особистісної тривожності. Автор вказує на зв'язок тривожності та професійної діяльності: тривожність знижує ефективність виконання носієм даної характеристики різноманітних видів діяльності, заважає відкритому, широкому спілкуванню з оточуючими, може призвести до уникнення контактів та порушення соціальних зв'язків людини [1, с. 116].

Ми цілком погоджуємось з думкою Н. Діомідової, яка зазначає, що навчальний процес насичений емоційними переживаннями протікає на тлі емоційних психічних станів. У ході навчальної діяльності у студентів виникає чимало емоційних ситуацій, які є не тільки стимулом для думки, але і предметом суб'єктивної оцінки. Ситуації, що виникають у ході навчальної діяльності, являють собою не просто об'єктивно сформовану сукупність обставин, але й фактор, що стосується потреб та інтересів студента. Емоції і почуття, які, актуалізуються в процесі навчання, не тільки стимулюють пізнавальну активність і регулюють навчальні дії. Вони помітно впливають на зміст засвоєного матеріалу, повноту його розуміння і міцність збереження в пам'яті. У ході навчальної діяльності актуалізуються не тільки предметні емоції і почуття, що чітко спрямовані на визначені сторони й аспекти навчального процесу. Виникають також і емоційні стани, що офарблюють навчальну діяльність у цілому, виступаючи як тло, на якому розгортається взаємодія учасників навчального процесу. Емоційні стани не мають специфічного цільового об'єкту, як емоції і почуття. Вони не спрямовані на який-небудь конкретний предмет, а проєктуються на все оточення в цілому. Емоційні стани студентів виникають внаслідок дифузної іррадіації чи «узагальнення» якого-небудь емоційного враження. Емоційні стани виражаються в менш інтенсивних суб'єктивних переживаннях, ніж емоції і почуття. Механізмом виникнення емоційних станів є когнітивні процеси, що протікають

автоматично. Тому емоційний стан діє як контекст, підступно трансформуючи дії і реакції суб'єкта навчальної діяльності на події [2, с. 116].

Слід зазначити, що перед курсантами закладів освіти із специфічними умовами навчання часто постають навчальні та службові завдання, які потребують швидкого, нестандартного розв'язання в умовах дефіциту часу та засобів, в той час, як рівень тривожності безпосередньо впливає на якість виконання практичних завдань, рівень навчання, на стан психічного та фізичного здоров'я. Оскільки стан тривожності відноситься до деструктивних, він частіше за все призводить до появи у майбутнього поліцейського розгубленості, роздратованості, конфліктності та збільшує психоемоційну напруженість.

До найбільш важливих питань відносяться проблеми виявлення причин виникнення і способів корекції тривожної поведінки майбутніх поліцейських. В проведеному нами дослідженні діагностики та корекції стану тривожності у майбутніх поліцейських взяли участь 90 осіб, курсанти психологічного факультету НАВС, віком від 17 до 23 років.

За результатами анкетування виявлено наступні причини тривожності курсантів:

А) *Об'єктивні*: труднощі в навчанні, зміна умов життя (далеко від рідних, розпорядок дня), міжособистісні та внутрішньо-особистісні конфлікти, взаємини з протилежною статтю;

Б) *Суб'єктивні*: низька самооцінка, висока мотивація, особливості темпераменту, часто присутнє почуття провини.

На основі проведеного психодіагностичного дослідження за допомогою методики «Шкала оцінки впливу ситуативної та особистісної тривожності» Спілбергера-Ханіна, можна стверджувати, що рівень особистісної тривоги вищий, ніж рівень ситуативної тривоги. Серед опитаних у 50 % виявився високий рівень особистісної тривожності і 20 % низький. Високий рівень ситуативної тривожності мають 40 % опитаних і 30 % низький. Як вказує Я. Пономаренко, ситуативна тривожність може виникати у кожній людині напередодні можливих неприємностей, ситуацій невизначеності, труднощів чи життєвих ускладнень. Цей стан не тільки цілком нормальний, але і виконує позитивну роль. Він мобілізує особистісні ресурси працівника поліції, дозволяючи йому серйозно і відповідально підійти до вирішення проблем, які можуть виникати під час виконання професійної діяльності. Особистісна тривожність, як

риса або властивість, дає уявлення про індивідуальні відмінності в реагуванні поліцейськими на дію стресорів різної спрямованості та всебічного характеру [1, с. 117].

Щодо методів подолання тривожності, К. Ізард зазначає, що існує три способи усунення негативного емоційного стану:

1. За допомогою іншої емоції.
2. За допомогою моторної регуляції.
3. За допомогою когнітивної регуляції.

Перший спосіб передбачає усвідомлення зусилля, спрямовані на активацію протилежної емоції. Для цього з курсантами проводяться тренінги, бесіди. Другий спосіб передбачає використання фізичної активності. Для цього відбувається нормоване розміщення практичних занять протягом навчального року, щоб покращувати емоційний стан, також проводяться додаткові заняття для урізноманітнення дозвілля. Третій спосіб пов'язаний із використанням уваги й мислення для усунення небажаної емоції, або встановлення контролю над нею [3].

На думку Г. Габдреевої та О. Прохорова, успішна психокорекція негативних психологічних станів, зокрема й стану тривожності, можлива лише за умов взаємодії когнітивного, мотиваційного, емоційного й активаційного компонентів структури саморегуляції індивіда [4].

Нами була розроблена програма тренінгу для здійснення психологічної регуляції стану тривожності курсантів, яка включала комплекс занять, спрямованих на здійснення психологічного впливу на емоційному, когнітивному та поведінковому рівнях. На жаль, ми не мали змоги в зв'язку з карантинними обмеженнями використати нашу програму на практиці. тривожність може впливати на всі сфери життєдіяльності особистості, для її подолання потрібен певний комплекс заходів. Для курсантського середовища найбільш оптимальним шляхом психологічної регуляції стану тривожності є проведення спеціально організованих тренінгів та індивідуальна консультативна психологічна робота.

Список використаних джерел

1. Пономаренко Я.С. Тривожність у професійному спілкуванні патрульних поліцейських / Я.С. Пономаренко // III International scientific conference "Modernization of the educational system: word trends and national peculiarities": Conference proceedings (February 21 th, 2020). Kaunas, Lithuania: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2020. – P. 114–118.

2. Діомідова Н. Ю. Психічні стани успішних та неуспішних студентів у ситуації іспиту. *Психологія і особистість*. 2016. № 1 (9). С. 119–128.

3. Изард К.Е. Психология эмоций. Санкт-Петербург: Питер, 1999. 464 с.

4. Габдреева Г.Ш. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 480 с.

Повх Микола Миколайович,

здобувач вищої освіти магістра

за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: професор кафедри конституційного права та прав людини, помічник ректора з гендерних питань Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

Лук'янець В. С.

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ ЯК ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ ФАКТОРІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Перед Національною поліцією України, яка формується та розвивається у складних умовах соціально й економічно нестабільного суспільства, стоять складні завдання: забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку. Успішність виконання цих завдань залежить, перш за все, від злагодженої роботи всіх ланок – від вищого керівництва до кожного патрульного й дільничного офіцера. Тільки серйозна професійна та психологічна підготовка кадрів може забезпечити задоволення серйозних запитів суспільства до правоохоронної галузі. Усе вищесказане актуалізує питання професійної підготовки правоохоронців.

Сьогодні замало забезпечити поліцейського знаннями законів і хорошою фізичною формою. Вирішення проблеми підготовки майбутніх поліцейських до успішного здійснення професійної діяльності вимагає спрямування їх підготовки на розвиток певних індивідуальних якостей особистості, на забезпечення засобами адаптації до швидких змін у соціальному середовищі, на засвоєння технологій і прийомів обробки значних обсягів інформації тощо.

Психологічними новоутвореннями в особистості поліцейського мають стати креативність мислення, раціональність поведінки, готовність іти на виважений ризик і почуття особистої відповідальності, вміння адаптуватися до швидких змін, психологічна стійкість, готовність до психічних перевантажень та стресових ситуацій і вміння з них виходити [4].

Психологічна адаптація поліцейського – це пристосування до умов природного чи соціального середовища у своїй професійній діяльності. Унаслідок адаптації психічної досягається адаптованість – пристосованість до вимог природного чи соціального середовища з одного боку, та власних потреб та інтересів – з іншого, внаслідок чого знижується рівень конфліктності індивіда, послаблюється відчуття внутрішнього дискомфорту; негативний результат адаптації – дезадаптованість [2].

Важливим фактором формування правильної психологічної адаптації поліцейського є вироблення психологічної стійкості. Під психічною стійкістю розуміють цілісну характеристику особистості, що забезпечує її стійкість до фруструючих і стресогенних впливів важких ситуацій. Працівник поліції частіше за інших потрапляє у складні та часом небезпечні психологічні ситуації в повсякденній службовій діяльності, які мають стресогенний вплив на психіку [5, с. 73].

Професійна адаптація – це пристосування працівника до організації, яке ґрунтується на тому, що поступово з'являються у співробітника нові професійні, соціальні, психологічні й економічні умови праці і, відповідно, навички. У практиці управління персоналом існують такі аспекти виробничої адаптації:

1) психофізіологічні – коли відбувається процес пристосованості до нових психологічних і фізіологічних навантажень;

2) соціально-психологічний – пристосування до організаційної культури;

3) професійний – поступове вироблення трудових навичок;

4) організаційний – засвоєння ролі й організаційного статусу свого робочого місця [3].

М.А. Дмитрієва виділяє основні аспекти й професійної адаптації:

а) психофізіологічний аспект – адаптація індивіда до фізичних умов професійного середовища;

б) професійний аспект – адаптація суб'єкта діяльності до професійних завдань, виконуваних операцій, професійної інформації тощо;

в) соціально-психологічний аспект – адаптація особистості до соціальних компонентів професійного середовища. І.Д. Дмитрієв розглядав зміст професійнопсихологічної адаптації як певний розгорнутий у часі процес становлення і збереження динамічної рівноваги у системі «людина – професійне середовище», під час якого відбувається узгодження цілей та результатів професійної діяльності, на основі чого формується така якість, як професійна адаптивність [6].

Професійна адаптація працівника поліції так само безпосередньо пов'язана із феноменом професійної інтеріоризації. В свою чергу, така інтеріоризація передбачає широкий спектр професійної соціалізації поліцейського, починаючи з адаптації до самої правоохоронної діяльності, і закінчуючи адаптацією до колективних взаємин конкретного підрозділу. Звідси випливає, що ракурс соціально-психологічної адаптації відбиває взаємини поліцейського з колегами за підрозділом, коли особистість без суттєвих перешкод включається в провідну діяльність, задовольняє власні соціогенні потреби, відповідає рольовим очікуванням групи та самореалізується в професійній діяльності. Тому одним із ракурсом розгляду феномену професійної адаптації поліцейського є аналіз змісту соціально-психологічної адаптації [1].

Можна дійти висновку, що професійно-психологічна адаптивність поліцейського до специфічних умов правоохоронної діяльності визначається: нервовопсихічною та емоційною стійкістю; впевненістю у собі; зниженням дратівливості та надмірної підозрливості; контрольованим проявом довіри у взаємодії з об'єктами взаємодії; готовністю до виправданого професійного ризику; конформністю до референтного колективу правоохоронного підрозділу; практичністю поглядів; певним консерватизмом; контрольованою експресивністю; екстравертованістю; прямилоїнією; зниженням конфліктності, образливості та негативізму.

Список використаних джерел

1. Александров Д.О., Охріменко І.М., Дрозд О.Ю. / Особливості професійно-психологічної адаптації працівників Національної поліції України до правоохоронної діяльності / 2017 р.

2. Державна наукова установа «Енциклопедичне видавництво» за участі Інституту програмних систем НАН України. 2015–2020 рр.

3. Журнал держслужбовець / Адаптація як пристосування працівника до умов праці в державному органі / липень, 2018/№ 7.

4. Клименко І.В. Модель службової діяльності як предиктор її психологічного забезпечення. Право і Безпека. 2017. № 3 (66). С. 133–139.

5. Юридична психологія : підручник. / За заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсеєва. Київ : КНТ. 2007. 360 с.

6. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации / М.А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [под ред. Г.С. Никифорова]. – СПб. : Изд-во СПб университета, 1991. – С. 43–60.

Соловійова Анна Віталіївна,

здобувач вищої освіти 2-го курсу спеціальності «Психологія»

201 навчальної групи навчально-наукового інституту № 3 Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: старший викладач кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук ***Дідух М. М.***

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В ОСІБ РІЗНОЇ СТАТІ

Актуальним питанням сьогодення є розвиток високого рівня психічної стійкості до стресів, що буде виступати в якості запоруки збереження, розвитку та зміцнення здоров'я та професійного довголіття особистості.

Наростаючі навантаження на нервову систему і психіку сучасної людини призводять до формування емоційної напруги, яка може спровокувати появу різного роду психосоматичних порушень. В цьому випадку першочерговим завданням кожної особистості є турбота про збереження психічного здоров'я та формування стійкості до стресу.

Стресостійкість – це загальна якість особистості, що характеризується здатністю протистояти стресовим факторам за

період часу, який необхідний для організації нових умов, в яких даний стресор буде безпечним. Вона забезпечує високу ефективність діяльності і зберігає здоров'я людини [1].

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив відокремити три психічні компоненти стійкості до стресу:

1. Соціальний. Цей компонент є первинним базисом розвитку внутрішньої впевненості людини у власних силах (за умови віри у підтримку інших людей).

2. Поведінковий. Це сукупність набутих у процесі виховання форм поведінки, спрямованих на мобілізацію захисних сил з метою подолання стресу. Узагальнені всі форми поведінки організму відносно стресора.

3. Особистісний. Увібрав і узагальнив у своїй структурі всі особливості людської психіки. Ми вважаємо його найбільш значущим у визначенні міри стійкості індивіда до стресу [2].

Слід зазначити, що стресостійкість у чоловіків і жінок відрізняється, тому вони по різному реагують на критичні події. Думки психологів та науковців розділилися на два табори. Одні вважають, що жінки більш стійкіші до стресу ніж чоловіки, інші ж – навпаки.

Підвищену стресостійкість чоловіків науковці пояснюють тим, що в чоловічому організмі присутній спеціальний білок, який за певних умов блокує роботу ланцюжків мозку, пов'язаних з тривожними станами [3].

Інші ж дослідники вважають, що жінки справляються зі стресом краще, ніж чоловіки. Для цього фахівці провели експеримент на щурах, самки яких набагато стійкіші до навантажень, ніж самці. Виявилось, що протистояти негативним впливам їм допомагає жіночий гормон естроген. Естрогени допомагають представницям жіночої статі краще долати нервову напруженість. Чоловічий гормон тестостерон має набагато меншу стійкість до емоційних навантажень [4].

Досліджуючи гендерні особливості стійкості до стресу, було проведено емпіричне дослідження, вибірка становила 28 осіб віком від 14 до 25 років. Їх було поділено на три групи – 10 осіб підліткового віку (з яких 5 дівчат і 5 хлопців), 10 осіб юнацького віку (5 дівчат, 5 хлопців) та 8 осіб ранньої дорослості (з яких 4 жінки та 4 чоловіки).

З метою дослідження цього феномену було використано тест – «Аналіз стилю життя», розроблений дослідниками Медичного центру Університету Бостона.

Результати представлені нижче (Рис 1).

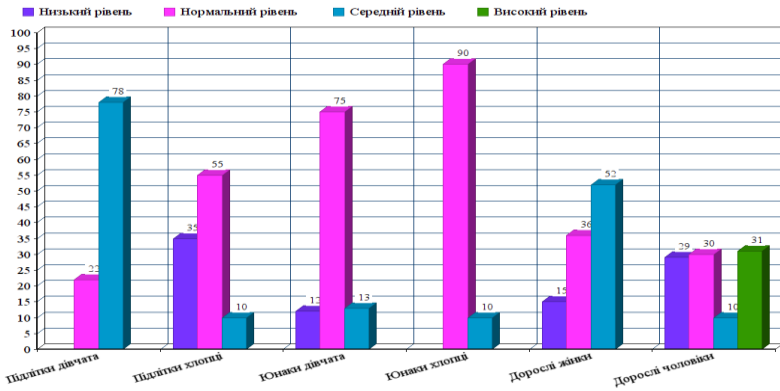


Рис.1. Рівень стресостійкості

У осіб підліткового віку ми спостерігаємо підвищену тенденцію до стресів саме у дівчат. Середній рівень стійкості до стресу спостерігається у 78 % дівчат та у 10 % хлопців. Поряд з цим, хлопці легше переносять навколишні стреси (55 % – нормальний рівень стресу і 35 % – низький рівень). Дівчата ж у свою чергу взагалі не набрали балів за низькими показниками і складніше переживають підліткову кризу, вони не зовсім вправно справляються з існуючими стресорами. У 22 % дівчат підсумкове число перевищило 30 балів. В результаті уточнення відповідей за допомогою бесіди, було з’ясовано, що вони часто замислюються над змістом та значенням стресорів, а також їх впливу на протікання звичного життя. Вони озвучують необхідність ознайомлення з методиками опанування стресу. Також в процесі бесіди було встановлено, що найбільш вагомими причинами стресів у їхньому житті є вибір професії, здача ЗНО та вступ до ВНЗ.

Наступну категорію склали особи юнацького віку. Тож, ми вияснили, що тут ситуація зовсім інша. 12 % дівчат мають низький рівень стресу, вони зберігають працездатність, позитивний настрій, здатність приймати рішення навіть у важкій ситуації, коли у юнаків взагалі ці показники відсутні. Майже 90% юнаків набрали нормальний рівень стресу. При нормальному показнику стресостійкості, в конфлікті чи інших стресових ситуаціях людина відчуває гнів, злість, обурення,

почуття несправедливості, але при цьому, тримає себе в руках, не тікає від конфлікту, забувши про свої інтереси, але і не проявляє зайвої, неадекватною реакції чи агресії.

Майже однакові показними респонденти отримали за показниками середнього рівня (13 % – дівчата і 10 % – хлопці). Можливо це проявляється коли у житті особистості є певні негаразди, конфлікти у сім'ї чи проблеми зі здоров'ям. Якщо цей показник не буде знижуватись з часом, варто подумати про своє психічне і фізичне здоров'я і поліпшити його.

У людей ранньої дорослості ситуація також трохи змінилася. У 15 % жінок та 29 % чоловіків проявляється низький рівень стресу, це означає, що ця частка респондентів задоволена своїм життям, вони мають прекрасну стікість до стресфакторів та легко справляються зі стресами. У 36 % осіб жіночої статі та 30 % чоловічої – нормальний рівень, який відповідає в міру напруженому ритму життя активної людини. Для жінок найбільш характерний ейфорійний тип емоційної реакції в поєднанні з позитивним характером стимулів, що дозволяє їм легко переносити важкі життєві ситуації, адаптуватися в будь-яких умовах.

По категорії середнього стресу 52 % жінок мають тенденцію до збільшення стресу, а 10 % чоловіків навпаки – зниження. Це може пояснюватися тим, що жінки важче сприймають нові зміни у своєму житті. У опитаних респондентів спостерігається апатія, тривожність, переживання у зв'язку зі змінами у зовнішності та фазою «пустого гнізда». Навпаки ж у чоловіків по цьому тесту ми бачимо високі показники по шкалі високого рівня стресу. 31% чоловіків набрали більше 50 балів, що свідчить про їх вразливі до стресових ситуацій. Для чоловіків однієї із головних причин стресу виступає тяжка трудова діяльність. В цьому випадку слід серйозно задуматися про своє життя – чи не час її змінити, і подумати про своє здоров'я.

Підсумовуючи все вище сказане, можна вважати, що стресостійкість – це захист організму від негативного впливу на здоров'я людини.

Список використаних джерел

1. Баранов А.А. Стрессоустойчивость и мастерство педагога. – Ижевск, 1997. – 108 с.
2. Левис Ш., Левис Ш. Ребенок и стресс. – Л., 1983. – 283 с.

3. Маришук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. – СПб., 2001. – 260 с.

4. Бодров В.А., Обознов А.А. Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора // Психологический журнал.– т. 21. 2000, № 4. – С. 32–40.

Строганова Елеонора Олександрівна,
здобувач вищої освіти 2-го курсу
факультету № 2 Донецького
юридичного інституту МВС України

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Сучасне розуміння поняття «стрес» виходить за рамки суто біологічного характеру, його значення поширюється на психічний, соціальний та духовний рівні буття особистості. Тож дослідження соціальних та психологічних типових характеристик стресостійкості осіб є сьогодні надзвичайно актуальним питанням.

Поняття «стрес» вживають як фактор розвитку особистості, і як причину різних захворювань. Вчені навіть виокремили список найбільш стресогенних професій. Однією з таких є професія правоохоронця. Службова діяльність правоохоронців є екстремальною, адже пов'язана із припиненням злочинних посягань на життя та здоров'я пересічних громадян, часто здійснюється в надзвичайних обставинах та ситуаціях, пов'язаних з підвищеним професійним ризиком, небезпекою для життєдіяльності. Тож, адаптуватися до умов агресивного середовища та підвищити рівень стресостійкості є важливим психологічним вмінням для правоохоронця [1, с. 245].

Професійна діяльність працівників поліції супроводжується постійними фізичними і психічними навантаженнями, спеціальними завданнями, які ускладнюються обмеженим часом і додатковими обставинами, ризиком і наявністю загрози життю. За подібних умов ефективність виконання службових завдань працівниками поліції значною мірою залежать від наявності високого рівня розвитку їх стресостійкості.

Стресостійкість – це інтегративна властивість особистості, яка характеризується взаємодією інтелектуальних, мотиваційних, характерологічних, вольових складових особистості, які забезпечують їй досягнення цілі в складній емотивній ситуації. Стресостійкість успішної взаємодії з соціальним середовищем визначається за показниками емоційної стійкості, низьким рівнем

тривожності, високим рівнем саморегуляції, психологічною готовністю до стресу[1, с. 124].

Ми досліджуємо стресостійкість в трьох аспектах: як реакцію на стрес-фактори, як сприйняття стресової ситуації та як відношення особистості до стресу в цілому. Реакція – це пасивне реагування на стрес-фактор у вигляді тривожності, втечі від реальності й неадекватною поведінкою, проявом агресії, або у вигляді готових автоматизованих позитивних реакцій несвідомо засвоєних разом із батьківськими програмами виховання та розвитку. Сприйняття – це особливості адекватності відображення особистістю стресової ситуації та себе в ній. Відношення– це набуття навичок опанувальної поведінки з метою конструктивного захисту та впливу на стрес-фактор за принципом: «змінюю внутрішній світ» (набуваю інформаційно-енергетичних ресурсів) та впливаю на зміни в зовнішньому світі (адаптуючись до стрес-факторів, перетворюю світ взаємовідношень з ними).

Більш стресостійкими в екстремальних умовах є особи з інтернальним локусом контролю, впевнені в собі та ті, хто не очікує схвалення. Менш стійкими до стресів є тривожні, невпевнені у собі особи з заниженою самооцінкою, що шукають схвалення та неадекватно сприймають ситуацію й себе в ній [2, с. 247].

Стресостійкість залежить від образу життя, виховання, саморозвитку та від вміння справлятися з психофізіологічними навантаженнями.

Стресостійкість є професійно важливою, динамічною характеристикою особистості працівника поліції, що дозволяє протидіяти стресовому впливу і опановувати стресовими ситуаціями. Крім того, високий рівень розвитку стресостійкості дозволяє працівнику поліції успішно самореалізуватися, досягати життєво важливих цілей, бути високоефективним у професійній діяльності, вміти налагоджувати контакти з громадянами і підтримувати стосунки з колегами і близькими, зберігати фізичне та психологічне здоров'я тощо [5, с. 123].

Як доводять дослідження залежно від типу темпераменту особа по-різному може реагувати на той чи інший подразник, по-різному сприймати й оцінювати сприйняте [3, с. 345].

Науковці виділяють наступні типи темпераменту:

флегматик – стабільний інтроверт – це людина зі стійкими прагненнями і більш-менш постійним настроєм, і слабким зовнішнім виразом душевних станів;

меланхолік – невротичний інтроверт – люди з таким типом нервової системи характеризуються боязкістю, замкненістю, надмірною чутливістю, схильні перебільшувати труднощі. Йому властива стриманість, приглушеність моторики та мовлення. Утім вони мають тонку душевну організацію, часто виражають себе у мистецтві;

сангвінік – стабільний екстраверт – людину сангвінічного темпераменту можна охарактеризувати як живу, рухливу, лабільну, яка швидко відгукується на навколишні події, порівняно легко переживає невдачі і неприємності;

холерик – невротичний екстраверт – людину холеричного темпераменту можна охарактеризувати як швидку, поривчасту, здатну віддаватися справі з пристрасністю, але неврівноважену, схильну до бурхливих емоційних спалахів і різких змін настрою. Люди цього темпераменту мають сильну нервову систему. Вони здатні долати значні труднощі, але погано стримують себе, легко «вибухають».

Тип темпераменту є вродженою і незмінною індивідуальною властивістю особистості. На його основі ґрунтуються всі інші структури характеру. Їх необхідно враховувати в діяльності юриста/поліцейського (слідчого, прокурора, судді, адвоката й ін.): у процесі спілкування з різною категорією людей, в розвитку стресостійкості, з метою визначення оптимального режиму взаємодії, встановлення психологічного контакту, обрання способів впливу на особистість[4, с. 245].

Отже, щоб бути максимально продуктивними і успішно справлятися із відповідальністю, що покладена на правоохоронців, вони повинні мати високий рівень стресостійкості.

Список використаних джерел

1. Бандурка О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2005. 319 с.

2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М. : ПЕР СЭ, 2006. 528 с.

3. Василюк Ф. Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. М. : Моск. ун-т, 1984. 200 с.

4. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. Психологія і суспільство. № 2. 2012. С. 91–107.

5. Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). Кривий Ріг, 2019. 493 с.

Татаровська Яна Валеріївна,
курсант 202 групи навчально-наукового
інституту № 2 Національної академії
внутрішніх справ
Науковий керівник: викладач кафедри
юридичної психології Національної
академії внутрішніх справ *Христюк О. С.*

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

На сьогоднішній день професійне спілкування працівників правоохоронних органів потребує нових підходів до здійснення професійної діяльності в руслі орієнтації на європейські стандарти поліцейської практики. Ефективність професійної діяльності працівників органів поліції невід'ємно залежить від якості професійно-психологічної підготовки, адже зазвичай їм потрібно здійснювати професійне спілкування у складних ситуаціях, з необхідністю швидкого прийняття рішень в екстремальних умовах. Професійно-психологічна підготовка працівників поліції забезпечує формування професійно-важливих якостей, розвиток вмінь та навичок, що сприяють успішному вирішенню службових завдань, виступає підґрунтям професійного становлення та самовдосконалення фахівця, досягнення ним високого рівня професійної майстерності, а також слугує засобом попередження розвитку професійної деформації.

Одним із важливіших напрямків психологічної підготовки працівників поліції виступає професійне спілкування, що є основним інструментом виконання оперативно-службових завдань професійної діяльності.

Проблемам професійного спілкування працівників поліції присвячені наукові роботи А. Абрамова, В. Антипенка, В. Барка, І. Голопич, Е. Дідоренка, Л. Казміренко, Я. Кондратьєва, В. Коновалової, М. Костицького, Н. Крисько, Н. Лигун, В. Литвин, В. Лукашевича, В. Медведєва, О. Морозова, О. Туринської, О. Цільмак, С. Яковенка та ін.

Навчальним планом підготовки майбутніх працівників поліції у ЗВО МВС України передбачено викладання навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка», в якій обов'язковими темами є психологічні аспекти професійного спілкування фахівців в залежності від спеціалізації. Що стосується комунікативної підготовки майбутніх працівників

оперативних підрозділів, перш за все розглядаються питання підготовки до комунікативної взаємодії з об'єктами оперативної уваги; психологічні особливості вивідування інформації; встановлення психологічного контакту та довірливих стосунків із об'єктами професійної уваги; аудіовізуальна психодіагностика психічних станів та індивідуально-психологічні особливості об'єкта оперативної уваги та прийоми визначення нещирості під час спілкування.

Як слушно зазначає О. Туринська, професійне спілкування працівника правоохоронних органів є складним процесом, реалізація якого вимагає належного рівня комунікативної компетентності правоохоронців. Тому у навчальних закладах системи МВС України особливу увагу слід приділяти професійно-комунікативній підготовці курсантів, побудованій на основі моделі фахівця (її методологічна основа – цілісний, аксіологічний та особистісно-орієнтований підходи в їх гармонійному поєднанні [1, с. 489]).

Л. Дунець та А. Павліченко зазначають, що на лекціях з юридичної психології та професійно-психологічної підготовки працівників поліції викладач повинен знайомити майбутніх працівників правоохоронної діяльності з поняттям, структурою та функціями спілкування; сприйняттям та взаєморозумінням у професійному спілкуванні; вербальними та невербальними засобами професійного спілкування; комунікативними бар'єрами у професійному спілкуванні та методами їх подолання; інтерактивними параметрами професійного спілкування працівників правоохоронних органів. Серед ефективних форм і прийомів навчання, що сприяють розвитку професійного спілкування, на думку авторок, є методи проблемного викладу лекції, прийоми створення проблемних ситуацій, виступи здобувачів вищої освіти з міні-лекціями на конкретну тему тривалістю 5–6 хвилин. Особлива роль відводиться методу вправ, які сприяють розвитку і зміцненню потрібних комунікативних умінь. Формування комплексних комунікативних умінь на основі знань, навичок і початкових умінь професійного спілкування продовжується і на семінарських заняттях. Крім того, ефективними формами організації навчання є тренінг професійного спілкування, тренувальні вправи, самостійна робота здобувачів вищої освіти, консультації, іспити [2, с. 4]. Тобто фактично всі види навчальної діяльності слухачів та курсантів спрямовані на формування та розвиток навичок спілкування.

Н. Бобро зазначає, що під час використання інтерактивних методів виділяються позитивні та негативні моменти. До позитивних ознак відносяться: по-перше, інтерактивні методи навчання створюють вільну атмосферу спілкування в аудиторії між учасниками навчального процесу, що перетворює навчання на цікавий, жвавий процес та пробуджує інтерес слухачів до навчальної дисципліни. По-друге, інтерактивне навчання активізує творчий процес мислення слухачів, а також пошук нових рішень при розв'язанні нетипових завдань, які можуть стати у пригоді поза межами аудиторії, в умовах реальної професійної діяльності. По-третє, покращує соціально-психологічний клімат в навчальній групі та посилює дух колективізму. Але, як зазначає авторка, поряд з перевагами існують також загальні труднощі: по-перше, це велика кількість ресурсів, які витрачає викладач в процесі підготовки до таких занять. Інтерактивні методи навчання потребують великої кількості часу на передбачення всіх аспектів майбутнього заняття з урахуванням рівня підготовки аудиторії, інших її особливостей, а також певної кількості роздаткового та додаткового матеріалу. По-друге, об'єктивна проблемність застосування багатьох методик у великих аудиторіях. Нерідко викладання курсів проходить у присутності великої кількості слухачів, це не зовсім зручно при застосуванні ділових ігор та залучення більшості слухачів до активної роботи. По-третє, на сьогоднішній день існує проблема, яка пов'язана з відсутністю відповідних посібників, навчальних та додаткових матеріалів, а також відсутністю уніфікованих критеріїв оцінювання [3, с. 3].

Таким чином, врахування всіх методичних порад та рекомендацій щодо застосування активних методів навчання та тренінгових технологій в ході психологічної підготовки майбутніх працівників поліції до здійснення професійного спілкування, буде сприяти всебічному розвитку індивідуально-психологічних особливостей, професійних знань і вмій поліцейських Національної поліції.

Список використаних джерел

1. Туринська О. Є. Психологічні особливості професійного спілкування працівників правоохоронних органів. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. № 2 (2). 2012. С. 480–490.
2. Дунець Л. М., Павліченко А. П. Особливості професійного спілкування майбутніх працівників поліції. *Актуальні проблеми психології*. Том I. Випуск 54. С. 3–8.

3. Бобро Н. В. Використання інтерактивних методів навчання у навчальному процесі підготовки майбутніх поліцейських. *«Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України»* Всеукраїнська науково-практична конференція (м. Харків, 30 березня 2018р.). С. 61–64.

Хома Діана Олександрівна,
студент 3-го курсу за спеціальністю
«Психологія» Національної академії
внутрішніх справ
Науковий керівник: викладач кафедри
юридичної психології Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук **Дідух М. М.**

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Найважливішим критерієм усвідомлення і продуктивності професійного становлення особистості є її здатність знаходити особистісне значення у професійній праці, самостійно проектувати, творити своє професійне життя, відповідально приймати рішення про вибір професії, спеціальності та місця роботи. Зрозуміло, що ці життєво важливі проблеми виникають перед особистістю протягом усього її життя. Особистість постійно змінюється, розвивається, тому на різних стадіях її розвитку одні й ті ж завдання професійного самовизначення вирішуються по-різному.

Можна стверджувати, що перед особистістю постійно виникають перешкоди, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу та рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її змін, весь цей комплекс проблем у професійному знанні пояснюють поняттям професійне самовизначення.

Загалом, професія – це вид трудової діяльності, що вимагає визначеної підготовки та є джерелом матеріального забезпечення існування людини. Поняття «самовизначення» цілком співвідноситься з такими актуальними поняттями сьогодення як самоактуалізація, самореалізація та самовизначення тощо.

При цьому безліч мислителів пов'язують самореалізацію та самоактуалізацію з трудовою діяльністю. Наприклад, А. Маслоу вважає, що самоактуалізація проявляє себе «через

захопленість значущою роботою». П. Г. Щедровицький визначає сенс самовизначення – в здатності людини будувати самого себе, свою індивідуальну історію, в умінні постійно переосмислювати власну сутність [1].

На думку Ж. П. Соболева, самовизначення є стороною самореалізації. За твердженням автора, головним є індивідуальний вибір мети та способів її досягнення на даному етапі життя суб'єкта, яке не є перешкодою розвитку особистості. Головною функцією самовизначення вважається вибір спрямованості діяльності, на основі якої здійснюється самореалізація [2].

Отже, професійне самовизначення це шлях особистості у самопізнанні та об'єктивній оцінці індивідуальних особливостей (здібностей та досвіду індивіда); зіставлення особистісних, професійно значущих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для опанування конкретною професією.

Разом з тим вчені підкреслюють різноманітні фактори, які мають вплив на процес професійного самовизначення. Згідно основним факторам вибору професії вчені виділяють наступні дві групи [3]: суб'єктивні фактори: здібності, інтереси, характер, темперамент; об'єктивні фактори: стан здоров'я, рівень підготовки (успішності), обізнаність про світ професій; соціальні особливості: домашні умови, соціальне оточення, освітній рівень батьків.

Професійне самовизначення утворюється як змістовний процес розвитку особистості, при цьому акцент переноситься на дослідження внутрішніх закономірностей психологічних принципів. Самовизначення складається в процесі безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом. У напрямку цієї взаємодії людина активно шукає себе у світі професій, користуючись сформованими у нього уявленнями про себе, свої очікування, свою імовірну роль.

Труднощами професійного самовизначення [2] молоді на сучасному етапі ринкових реформ є:

1. Зменшена інформованість молоді зі світом професій.
2. Після закінчення школи певна кількість молоді професійно не визначилась, що є результатом недостатньої роботи з різних напрямків професійної орієнтації, інформації, консультації, відбору.
3. Головними мотивами професійного самовизначення є високий заробіток, стабільність; загалом не цікавить випускників можливість розкриття і застосування своїх здібностей, результатів роботи.

4. Існує дисбаланс між професійними намірами молоді і попитом на ринку праці.

У результаті зазначене вимагає застосування нових прогресивних методів профорієнтаційної роботи у закладах освіти; відновлення посад фахівців-профконсультантів, психологів, соціальних працівників, які можуть надавати допомогу молоді в питанні професійного самовизначення; розгортання мережі державних агенцій, відділів, профінформації та профорієнтації, де кожна особистість має змогу одержати необхідну інформацію про структуру певної професії, перспективи її здобуття та працевлаштування, пройти психологічне дослідження.

При більш детальному дослідженні даної теми, нами було проведено експериментальне дослідження, в якому взяли участь 29 осіб віком 16–17 років. Для реалізації поставленої задачі було обрано дві методики «Якір кар'єри» (методика Е.Шейна) та Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері (О.Ф. Потьомкіна).

На основі інтерпретації отриманих даних за першою методикою, найбільше респондентів було зосереджено на інтеграцію стилів життя (збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою) – 20 %, також досить багато було зосереджено на підприємстві (нові організації, товари, послуги) – 16 % та стабільності роботі (стабільна, надійна робота на тривалий час) – 16 %. Таким чином, найменш зацікавленими є особи у професійній компетентності, автономії, стабільності місця проживання. Все це можна пояснити сучасними тенденціями та ритмом життя.

Аналіз результатів отриманих за другою методикою продемонстрували, що найбільше респондентів були зорієнтовані на результат, для 8 осіб характерним є орієнтація на егоїзм. Для наочності необхідно відобразити отримані результати графічним методом (Рис 1.).

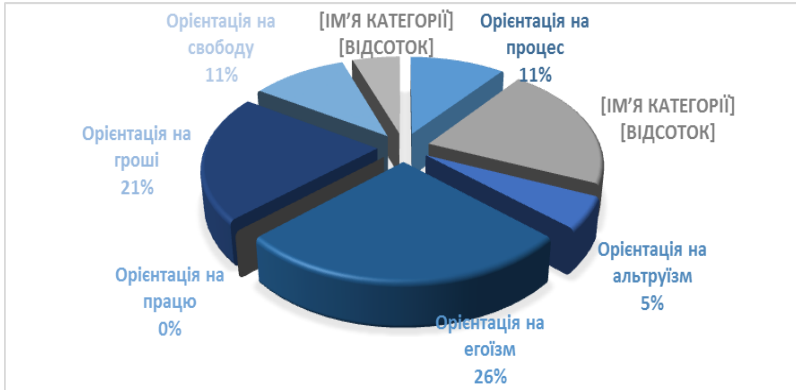


Рис. 1. Результати за методикою діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-споживчій сфері

Таким чином, найменше осіб надали такі відповіді, що відповідають орієнтації на владу та альтруїзм, однак взагалі відсутні такі особи, які б були спрямовані на працю. Особистість з будь-якою установкою може знайти як своє продуктивне, дієве та цілком корисне місце в суспільстві, з іншого боку – спосіб руйнації та деструкції себе та усього, що оточує.

Отже, існує певна проблема, що проявляється в невпевненості щодо власного професійного самовизначення та подальшого розвитку професійного майбутнього. Однак, з іншого боку, це може бути показником гнучкості та готовності розвиватися у різних напрямках. Вибір майбутньої професії полягає в аналізі внутрішніх ресурсів індивіда та співвіднесенні їх з вимогами конкретної професійної діяльності. Даний вибір є одним з головних рішень у житті кожного та складає основу самоствердження людини у суспільстві як особистості.

Список використаних джерел

1. Богданова, Г. В. Аспекти професійного самоопределення личности *Молодой ученый*. 2013. № 10 (57). С. 497–499.
2. Варнавських, К. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 4. С. 109–115.
3. Гомонюк О. Особливості формування професійного самовизначення старшокласників у процесі профорієнтації. *Психологія*. 2017. № 4. С. 54–66.

Безрідна Наталія Олександрівна,
здобувач вищої освіти факультету
підготовки фахівців для органів
досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник: кандидат
філософських наук, доцент
доцент кафедри гуманітарних дисциплін
та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Стояцька Г. М.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Розвиток системи професійного відбору майбутніх поліцейських складається з розробки цілей та завдань. Але напрямок відповідної роботи отримує як перспективи, так і проблеми. Саме від якості професійного відбору до органів Національної поліції України, залежить ефективність роботи майбутнього працівника. Адже відомо, що інколи людина може бути не готовою не тільки фізично, але і психологічно.

Ціль розвідки полягає у висвітленні розвитку системи професійного відбору майбутніх правоохоронців, яка є необхідним етапом набору працівників.

Актуальність теми полягає у тому, що правильність проведення відбору та розвиток цієї системи (а також подолання проблемних питань цього напрямку) відіграють важливу роль у житті та роботі майбутнього працівника-правоохоронця. Питання системи відбору на службу в поліцію постає неодноразово, в дію входять нові інноваційні підходи та реалізуються професійні ідеї.

Велике значення потрібно приділяти тому, що на службу необхідно приймати кандидатів, які відповідають вимогам фізично та психологічно. Метою розвитку системи професійного відбору майбутніх поліцейських є досягнення

поставленої цілі, яка стосується якісного виконання завдань при наборі кандидатур. Особливо важливо увагу спрямовувати на розвиток швидкості та координаційних умінь.

Одним з факторів перспективи розвитку відбірної системи до органів внутрішніх справ є удосконалення професійно-практичної підготовки: вогнева підготовка, тактична підготовка, практичні навчання. Завдання цих дисциплін полягає у набутті спеціальних рухових навичок, що необхідні для виконання службових обов'язків (вони можуть бути різного рівня ризику), для забезпечення особистої безпеки та безпеки громадян [1, с.82].

Організацію та терміни проведення професійного навчання для поліцейських встановлює Міністерство внутрішніх справ України. Акцентується і той факт, що при професійному відборі на службу в поліцію психологи зосереджуються на моральних якостях та відповідальності майбутнього правоохоронця. Адже законодавчо визначено такі принципи діяльності поліції, як:

1. Верховенство права;
2. Дотримання прав і свобод людини;
3. Законність;
4. Політична нейтральність;
5. Відкритість та прозорість;
6. Взаємодія з населенням на засадах партнерства;
7. Безперервність [2, с.5-7].

Тому звертаючи увагу на вказані принципи можна виокремити, що майбутній поліцейський повинен чітко розуміти свої повноваження та не суперечити своїми діями закону.

Також постає проблема у тому, що кандидати намагаються довести свої фізичні здібності до рівня, який закладено на складанні іспитів. Після чого вони не вдосконалюють свої результати, а тримають набутий результат стабільним. Проте цього не достатньо для того, аби працювати в поліції, свої фізичні здібності поліцейський повинен розвивати та покращувати.

Під час відбору на службу в поліцію приймають осіб, у яких є юридична освіта, а також які пройшли спеціальний курс первинної підготовки (тривалістю від шести місяців і до року).

Але за такий короткий час кандидати не можуть набути достатнього рівня знань з тактичної підготовки, вогневої підготовки та фізичної. Тому після закінчення відповідних курсів набутого рівня знань недостатньо щоб забезпечити особисту безпеку та безпеку громадян. Вочевидь, що така підготовка кадрів не є ефективною.

Необхідно вказати причини, що стосуються проблеми розвитку системи професійного відбору майбутніх поліцейських:

- низький рівень фізичної та психологічної підготовки кандидата;

- недоліки професійного відбору до правоохоронних органів;

- низький рівень мотивації до вдосконалення професійної підготовленості кандидата [3, с.42].

Перспективи розвитку системи спрямовані на:

- ефективність використання часу, який відведено на професійну підготовку;

- збільшення можливостей для застосування на практиці набутих знань;

- формування фізичних та психологічних якостей з урахуванням специфіки обраного напрямку служби в поліції;

- покращення медичного огляду з метою встановлення придатності кандидатів на службу.

Для реалізації завдань розвитку системи професійного відбору вдосконалюються різноманітні напрями міжнародного співробітництва: співпраця з міжнародними поліцейськими організаціями, обмін делегатами для обміну досвідом роботи в правоохоронних органах, участь у міжнародних конференціях, організація можливостей стажування [4, с.20].

Отже, вирішення проблеми розвитку системи полягає в підвищенні професіоналізму кандидатів. Належна професійна підготовка працівника-правоохоронця є гарантією його успішної діяльності. Для розвитку цієї системи впроваджуються інноваційні підходи, що позитивно впливають на підготовленість кандидатів. Фізичні здібності та теоретичні знання у поліцейського відіграють важливу роль, адже при їх

достатньому рівні підготовки ефективність роботи поліції збільшиться, а показник злочинності зменшиться. Важлива не кількість працівників, а й якість роботи, тому майбутній поліцейський зобов'язаний пройти професійний відбір та з достоєм представляти поліцію.

Список використаних джерел

1. В. В. Бондаренко. Професійна підготовка працівників патрульної поліції: зміст і перспективні напрями: монографія. Київ: ФОП Кандиба Т. П. 2018. 524 с.

2. Закон України «Про Національну поліцію», Положення про патрульну службу МВС, Положення про Національну поліцію: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 квітня 2019. К.: Паливода А. В. 2019. 104 с.

3. Комзюк М. А., Кущенко В. О., Іншеков М. В. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України. Харків. 2018. С. 41-43.

4. Зозуля Є. В. Підготовку сучасного правоохоронця – на рівень європейських стандартів. *Наукова бібліотека*. 2014. № 4. С. 20-22.

Махтура Катерина Сергіївна,
здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня факультету
підготовки фахівців для підрозділів
превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник: доцент кафедри
гуманітарних дисциплін та психології
поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат філософських наук, доцент
Стояцька Г. М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРЕВЕНТИВНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗАХОДІВ

Забезпечення правопорядку є одним із найголовніших завдань кожної держави. Закон, який закріплює певні права та свободи людини, без належної, у тому числі й примусової, підтримки з боку держави втрачає свою всесильність. Не допускати правопорушень і вчасно реагувати на них – це позитивне зобов'язання публічної влади у сфері захисту прав людини та громадянина. Ця функція держави покладається на правоохоронні органи, в Україні, одним із яких є Національна поліція.

Особистість працівника поліції це не лише уявлення про нього виключно як представника юридичної професії, який стоїть на стражі законності і порядку – це, насамперед, фахівець у якого є всі необхідні психологічні риси та компетенції, які демонструють його здатність ефективно виконувати покладені на нього професійні завдання. Така необхідна функція як превентивна, надасть поліцейському належні умови для виявлення індивідуумів з поведінкою, що відхиляється від загальноприйнятої та нормованої в суспільстві, допоможе визначити причини і умови відхилень, прискорить пошук шляхів і способів недопущення і запобігання розбіжностей у поведінці в цілому [1, с. 129].

Структура і зміст професійно важливих якостей працівника поліції визначаються умовами та вимогами професійної діяльності поліцейського. Специфіка превентивної діяльності правоохоронця визначається тим, що йому необхідно вступати у взаємодію з правопорушниками, що вже само по собі містить елементи негативного впливу на його власну особистість. При відсутності у поліцейського достатнього рівня психологічної стійкості йому можуть загрожувати професійне вигорання і професійна деформація.

Так, в науковій літературі зауважується, що превентивна функція передбачає реалізацію профілактичних заходів в міжособистісній взаємодії з метою запобігання конфліктним ситуаціям [2, с. 156].

До того ж, така спеціальна функція поліцейських як здатність здійснювати превентивну (профілактичну) поліцейську діяльність потребує від особистості працівника поліції неабияких знань, умінь, всебічну розвиненість таких навичок як саморегуляція, самоорганізація, емоційний та соціальний інтелект, грамотність, ерудованість, раціональність, комунікативна компетентність, психологічна стійкість, професійна готовність та психологічна надійність [3, с. 12].

Аналіз превентивних функцій працівників поліції показав, що даний вид діяльності в значній мірі визначається її психологічним змістом. Готовність поліцейського до дій, іншими словами, мотивована здатність до дій – компетентність, є одним з ключових системоутворюючих чинників, що визначають професійну придатність правоохоронця [4, с. 88]. Адже формування професійної готовності поліцейського як найважливішого системоутворюючого елемента професійної придатності можливо в рамках загальнопочаткової підготовки на прикладі певної моделі готовності співробітника поліції до дій при профілактиці і припиненні правопорушень.

Також цікаво навести точку зору Малєєва Д. В., який в своєму дослідженні психологічних чинників розвитку професійної надійності працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України навів деякі завдання щодо превентивної діяльності поліцейських в умовах проведення АТО. Автор говорить, що «серед ключових завдань

є виявлення та вилучення зброї, боєприпасів, вибухових речовин, виявлення та притягнення до відповідальності осіб, причетних до діяльності незаконних збройних формувань, розкриття та профілактика правопорушень». Вчений акцентує увагу на тому, що «Професійна діяльність підрозділів превентивної діяльності поліції багато в чому зумовлює багатоаспектний характер їхньої діяльності, вимагає високого професіоналізму, уміння використовувати у своїй роботі не тільки арсенал поліцейських засобів і методів, але і психолого-педагогічні знання та вміння» [5, с. 52].

Також цікаво додати, що ефективність профілактичної діяльності – це співвідношення витрат на проведення превентивних заходів з отриманими результатами. Тому довіру суспільства до поліції слід розглядати як фактор, що значно знижує матеріальні, технічні, психологічні та інші витрати в боротьбі зі злочинністю. З точки зору значущості розглянутого принципу для результативності профілактичної діяльності працівника поліції цілком природно, що чим вище ступінь довіри у населення до працівників поліції, тим вища ефективність профілактики злочинів та правопорушень.

У науці широко відомі методи превентивної роботи поліцейських зарубіжних країн, які дозволяють попередити злочини і затримувати злочинця, який ще тільки готується вчинити злочин, по одній лише інформації громадян. Особливо часто це зустрічається при попередженні терористичних актів, коли важливість зазначених відомостей для суспільства в цілому надзвичайно висока. Подібна ситуація можлива тільки на основі довірчих відносин суспільства з правоохоронними органами [6, с. 36].

Таким чином, психологічні особливості здійснення превентивної діяльності, її розвиток на шляху професіоналізації проходить кілька етапів. Один з них – професійна підготовка як сукупність обґрунтованих рекомендацій, програм, моделей, методик, тренувань, методів і критеріїв оцінки придатності або компетентності поліцейського. У сукупності з іншими методиками, що розвивають спеціальні здібності і інші важливі професійні якості працівника поліції, необхідно робити ухил на формування компетенції поліцейських щодо застосування ними

превентивної діяльності, яка сприятиме ефективному виконанню професійних завдань.

Список використаних джерел

1. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навч. посіб. / за заг. ред. О. М. Бандурки ; О. І. Безпалова, О. В. Джафарова, С. М. Князев та ін. ; передм. О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2017. 242 с.

2. Фелик В. І. Система функцій профілактичної діяльності Національної поліції України. *Порівняльне аналітичне право*. 2016. № 2. С. 156–158.

3. Петков С.В., Лошицький М.В., Манжула А.А. Науково-практичний коментар Закону України “Про національну поліцію”. К., 2015. - 240 с.

4. Євдокімова О. О. Професійна підготовка правоохоронців у контексті системного підходу. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. Vol. 21. № 3. С. 88–93.

5. Малеев Д. В. Психологічні чинники розвитку професійної надійності працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України : дис. канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2016. 334 с.

6. Припутень Д.С. Поняття та особливості примусу у службовому праві України, не пов’язаного із юридичною відповідальністю. *Journal «ScienceRise: Juridical Science»*. 2018. № 2 (4). С. 36–41

Березенко Віктор Вікторович,

аспірант кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ

ВПЛИВ ПОЛІТИКО-ПРАВОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ НА ЕЛЕКТОРАЛЬНУ ПОВЕДІНКУ ГРОМАДЯН

Найвищим рівнем розвитку політико-правової свідомості слід вважати її рефлексивність. Рефлексія – здатність людини до осмислення та розуміння чинників, закономірностей і механізмів своєї активності; це не тільки розуміння своїх властивостей і особливостей, але й своєї життєвої програми, установок і, прагнень, цілей і цінностей.

Особистість регулює і контролює свої дії, вчинки та поведінку в цілому за допомогою самосвідомості. Можна стверджувати, що самосвідомість є передумовою цілеспрямованого розвитку і вдосконалення особи, тобто самовиховання, яке може бути ефективним лише за умови достатньо високого рівня розвитку самосвідомості.

Процес самовиховання неможливий без наявності розвинутої рефлексії, оскільки він передбачає проходження трьох взаємозалежних етапів: 1) спочатку особа повинна усвідомити свої думки, почуття і вчинки, тобто інтенсифікувати рефлексію; 2) після цього вона починає розуміти певну несумісність між своїми думками і вчинками, неадаптивність деяких своїх дій; 3) відбувається активізація внутрішнього діалогу, внаслідок чого самопізнання переростає в самовиховання, тобто свідоме формування бажаних варіантів поведінки, засвоєння і впровадження в життя основних принципів політики і права, соціальних і правових норм поведінки, вироблення соціально значимих орієнтацій та активної життєвої позиції.

Отже, рівень розвитку політико-правової самосвідомості є важливим показником сформованості загальної громадянської позиції виборця. Її слід визначати як важливу внутрішню детермінанту політико-правової активності людини-громадянина.

Безумовно, що політичний вибір громадянина залежить як від раціональних (цілеспрямований пошук та критичний аналіз інформації, співставлення програм політичних партій із власними інтересами та цінностями), так і від емоційно забарвлених та, часом, ірраціональних чинників. В своїй сукупності вони визначають ступінь усвідомленості чи неусвідомленості електоральної поведінки, зацікавленість чи байдужість громадянина щодо ретроспективних чи актуальних політичних процесів, зрештою, його відповідальність чи безвідповідальність перед власними майбутнім та майбутнім країни. Розуміння та врахування мотивів, якими керуються виборці при голосуванні, має велике практичне значення, оскільки дозволяє збільшити питому вагу раціонального вибору та зменшити – вибору емоційного.

Згідно з постулатами психологічної теорії діяльності (О. М. Леонтьєв), як раціональний, так і емоційний варіант електоральної поведінки виборців містить такі основні складові її механізму: потребово-мотиваційна; цілепокладання; прийняття рішення та створення програми діяльності; реалізація рішення, аналіз та оцінка результатів. У контексті політико-правової свідомості вони визначають усвідомлення й реалізацію своїх громадянських прав і обов'язків; оволодіння навичками і вміннями правової поведінки; засвоєння та відтворення політико-правового досвіду.

Потенціал мотиваційної активності особистості зумовлюється її потребами. Коли говорять про всебічно і гармонійно розвинену особистість, йдеться не лише про розвиненість її здібностей, але й про різноманіття її потреб, в процесі та за допомогою задоволення яких стає можливим саморозвиток людини, її самореалізація. Соціогенні потреби (в самооцінці, самоповазі, соціальному визнанні, престижі, приналежності, самоактуалізації та ін.) надають цілеспрямованого характеру мотиваційним, пізнавальним та емоційно-вольовим процесам особи, викликають певні емоції, почуття та переживання, стають психологічною основою становлення та розвитку політико-правової культури виборців.

За умов адекватної соціалізації особистості потреби постійно змінюються й ускладнюються, внаслідок чого виникає суперечність між новоутвореними потребами і можливостями їх задоволення. Подолання такої суперечності можливе при оволодінні новими засобами, в нашому випадку – політико-правовими знаннями, вміннями і навичками.

Задоволення виборцем соціогенних потреб у процесі реалізації своїх громадянських прав спричиняє формування їх особистісного смислу та значущості. В іншому випадку соціально-психологічний вплив на особистість певних громадських організацій, кандидатів у депутати чи членів їх виборчих штабів, політичних груп та партій під час виборчих кампаній спонукає її до психічної активності в інтересах «третьої сторони», тобто мають місце не суб'єкт – суб'єктні, а суб'єкт – об'єктні відносини, іншими словами – маніпулювання. Слід зазначити, що питома вага такої «соціальної віртуальної

реальності» в сучасній масовій та індивідуальній свідомості невинно зростає; відбувається інтенсивна боротьба іміджів, у якій віртуальна реальність явно превалює над об'єктивною.

Звертання до сукупності потреб і очікувань громадян сьогодні стає одним із найважливіших сегментів змагання політичних сил за голоси електорату. Захистом проти впливу маніпулятивних технологій може бути лише розвинена політико-правова рефлексія. Від того, наскільки чітко виборець розуміє свої інтереси й цілі, залежить його здатність розпізнавати та протистояти маніпулятивному впливу. Актуалізація таких рефлексивних процесів за умови самодостатньої особистості може відбуватися й самостійно, але в значній кількості випадків потребує цілеспрямованого формувального впливу, спрямованого на більш глибоке пізнання самого себе, оточуючих людей та явищ політико-правової дійсності.

Проведене нами психодіагностичне дослідження засвідчує, що рівень політико-правової культури громадян не є достатнім. Це визначає основні вектори докладання зусиль для спеціалізованого навчання: 1) формування у виборців вмінь критичної оцінки суспільно-політичних явищ і процесів; 2) розвиток почуття відповідальності за власне майбутнє і майбутнє країни; 3) визначення шляхів і засобів становлення активної життєвої позиції, особистих цілей, спрямованих на досягнення не лише власних але й суспільних інтересів, інтересів держави; 4) здатність робити свідомий політико-правовий вибір і відстоювати свою позицію; 5) формування толерантності щодо осіб, соціальних груп і політичних течій, які мають іншу точку зору.

Яремчук Регина Анатоліївна,
начальник відділу поліграфологічних
досліджень Служби судової охорони

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФУ В КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На сучасному етапі використання поліграфу досить різноманітне. Як стверджує О. Мотлях О. [1]. Використання поліграфа знаходить відображення у різних сферах суспільних правовідносин. Він широко застосовується у:

- кадровому відборі (скринінг);
- оперативно-розшуковій діяльності;
- кримінальному судочинстві;
- роботі державних інституцій;
- роботі приватних компаній;
- банківській та кредитно-фінансовій сфері;
- службовій діяльності;
- приватному секторі.

Найбільш затребуваним він є: у військово-оборонній та стратегічній діяльності; банківській і кредитно-фінансовій сфері; цивільному, кримінальному, господарському, адміністративному судочинстві; у трудових і сімейних правовідносинах і т. п. Результати застосування суттєве значення мають для кадрової «скринінгової» перевірки, виконання внутрішніх та службових розслідувань, процедур, пов'язаних з розслідуванням вчинених злочинів. Зокрема, у правоохоронну діяльність поліграф долучають з такою метою:

- для усунення підозри з невинуватої особи;
- для визначення дійсності злочину, коли є сумніви в чесності позивачів, потерпілих чи свідків у підозрі та фабрикуванні показань;
- для встановлення особи винного;
- для визначення прихованої інформації;
- для зібрання додаткової інформації.

На червень 2021 року в підрозділах МВС України працювали 106 поліграфологів (осіб, які пройшли відповідне

навчання та до функціональних обов'язків / посадових інструкцій яких входить проведення поліграфологічних досліджень):

- в Національній гвардії України – 12
- в Державній прикордонній службі – 13
- в Національній поліції України – 81:
- в Департаменті кадрового забезпечення – 14
- в Департаменті кримінального розшуку – 19
- в Департаменті оперативно-технічних заходів – 24
- в Департаменті стратегічних розслідувань – 6
- в Департаменті внутрішньої безпеки – 1
- в Департаменті патрульної поліції – 13
- в Департаменті «Корпус оперативно-раптові дії» – 2
- в слідчих підрозділах – 2

Виходячи з наведеного, на прикладі Національної поліції України, в межах функціональних обов'язків, у кадровому забезпеченні залучена незначна частка поліграфологів із загального обсягу працюючих фахівців.

За період з листопада 2015 року по червень 2021 року нами проведено 827 досліджень (всі пов'язані з питаннями кадрового забезпечення), зокрема 53 з них – в межах проведення службових розслідувань (необхідно відмітити, що у нормативно-правових засадах здійснення поліграфічного дослідження його реалізація під час службових розслідувань не передбачається); 171 – в межах проведення атестації (перееатестації) персоналу. В дослідженні прийняло участь 806 чоловіків та 21 жінка.

Залежно від напряму, дослідження проводилися для отримання інформації про:

- приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії;
- прояви та ознаки алкогольної, ігрової залежності, вживання наркотичних та/або психотропних речовин без призначення лікаря;
- приховані мотиви вступу на службу, отримання роботи, переміщення на іншу посаду;
- наявність фінансово-майнових зобов'язань;

- наявність взаємодії з членами злочинних організацій, виявлення участі в діяльності заборонених громадських об'єднань, членства в політичних партіях;
- наявність громадянства іншої держави, виду на проживання (іншого документа), що підтверджує право на тривале проживання на території іншої держави;
- розголошення суб'єктом дослідження інформації з обмеженим доступом;
- причетність до вчинення правопорушень, пов'язаних із корупцією;
- правдивість відомостей, що надає особа під час проведення службового розслідування (перевірки);
- виявлення можливої причетності досліджуваної особи до підготовки або вчинення правопорушення, інших протиправних дій;
- визначення (звуження) кола ймовірно причетних осіб до правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;
- обставини скоєння правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;
- механізм і спосіб здійснення правопорушення або інших протиправних дій, що перевіряються;
- напрями здобуття доказів про підготовку або вчинення правопорушення чи інших протиправних дій, що перевіряються, тощо.

Приклади основних питань поліграфічних досліджень в межах службових розслідувань:

- поліграфологічні дослідження стосовно патрульних поліцейських, на яких від громадян надійшла скарга, що вони під час виконання службових обов'язків знаходились в стані наркотичного оп'яніння;
- тестування оперативних працівників з метою перевірки причетності до витоку таємної інформації;
- дослідження стосовно керівника одного із підрозділів з метою перевірки правдивості викладеної в скарзі від громадян інформації стосовно отримання ним неправомірної вигоди,

вчинення інших корупційних дій, наявності в нього незадекларованого нерухомого майна тощо;

- тестування оперативного працівника, якому доручили перевезти велику суму грошових коштів, які в якості хабара мали передаватися одному із фігурантів оперативно-розшукової справи. Вказані кошти працівник не довів, сказав, що їх викрали в нього із автомобіля. В результаті дослідження з'ясувалося, що гроші він програв в карти;

- дослідження стосовно працівників, які приймали участь в обшуці. Особа, в житловому приміщенні якої проводився обшук подала скаргу про те, що вказані працівники викрали в неї грошові кошти, ювелірні вироби та інше цінне майно;

- тестування керівників кадрових підрозділів районних управлінь ГУМВС України в м. Києві та ГУМВС України в Київській області за фактом зникнення особової справи працівника, який переводився із одного підрозділу до іншого;

- дослідження особового складу за фактами зникнення майна, яке знаходилося на балансі підрозділу, крадіжки табельної зброї та зникнення документів з грифом обмеження доступу.

Список використаних джерел

1. Мотлях О.І. Правова регламентація діяльності, пов'язаної з використанням поліграфа в Україні / О.І. Мотлях. – // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. – 2016 – № 1 (98). С.110–119.

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІЦІЇ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС
УКРАЇНИ

Матеріали
III міжвідомчого науково-практичного круглого
столу
(Київ, 29 квітня 2021 року)

Відповідальні упорядники: *Віктор Корольчук, Олена
Галустьян*

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції
Дк № 4155 від 13.09.2011.

Підписано до друку 26.04.2021. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 14,0. Ум. друк. арк. 13,02.
Тираж 15 прим.
