

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
АКАДЕМІЄ HUSPOL (ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА)**



**Akademie
HUSPOL**



**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

**Збірник тез
Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Київ, 30 жовтня 2020 року)**

КИЇВ 2020

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Вченою радою ДНДІ МВС України
(протокол № 8 від 09.12.2020 року)*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Криволапчук Володимир Олексійович – перший заступник директора ДНДІ МВС України, д. ю. н., професор, заслужений юрист України;

Копотун Ігор Миколайович – проректор з міжнародних зв'язків Академії ГУСПОЛ (Чеська Республіка), д. ю. н., професор, заслужений юрист України;

Остапович Володимир Петрович – завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. ю. н.;

Бойко-Бузиль Юлія Юріївна – заступник завідувача науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. психол. н., доцент;

Барко Вадим Іванович – головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, д. психол. н., професор;

Плугатар Тетяна Анатоліївна – учений секретар секретаріату Вченої ради ДНДІ МВС України, к. ю. н., старший науковий співробітник;

Давидова Ольга Василівна – провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. психол. н., доцент;

Сидоренко Олександра Юріївна – провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. психол. н., доцент;

Барко Вадим Вадимович – старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. пед. н.;

Пампура Ігор Іванович – старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України;

Процик Любов Сергіївна – науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, к. психол. н.

- А43 **Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів:** зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 жовтня 2020 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2020. 267 с.

У збірнику представлено наукові доповіді, що висвітлюють актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів. Наведено результати наукових досліджень і практичних упроваджень, можливі шляхи вдосконалення означеного напрямку з метою узгодження взаємодії між науковими та практичними установами щодо проведення відповідної роботи для підвищення ефективності діяльності правоохоронної системи. Матеріали конференції можуть бути корисними науковцям та практикам, викладачам закладів вищої освіти, психологам, працівникам кадрових служб і керівникам структурних підрозділів системи органів МВС України.

Матеріали викладено в авторській редакції з незначною коректурою.

Відповідальність за їхню якість, достовірність, а також відсутність у них відомостей, що становлять державну таємницю та інформацію для службового користування, несуть автори.

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

ВЕРБЕНСЬКОГО МИХАЙЛА ГЕОРГІЙОВИЧА,

директора ДНДІ МВС України доктора юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України

СЕКЦІЯ 1: УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Корсун С.І.

ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....11

Остапович І.П.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ЗЛОЧИНІВ.....14

Сопілко І.М., Лихова С.Я.

ПСИХОЛОГО-КРИМІНОЛОГІЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ ШКІДЛИВИХ КОМП'ЮТЕРНИХ
ПРОГРАМ.....17

СЕКЦІЯ 2: РОЗРОБЛЕННЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Біленчук П.Д., Кравченко О.В., Малій М.І.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ «ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ» ТА
«ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ» ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ СЕРІЙНИХ ВБИВСТВ.....20

Бова А.А.

ФАКТОРИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ СЛУЖБОЮ.....24

Великий В.М.

ГОТОВНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ДО НАДАННЯ ПЕРВИННОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ЗЛОЧИНУ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ
КОМПЕТЕНЦІЇ.....33

Журбинський Д.А., Журбинська А.Д.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРОГНОЗУВАННЯ ПСИХОГЕННИХ ВТРАТ СЕРЕД
ПОСТРАЖДАЛОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ РОЗВИТКУ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
ПРИРОДНОГО ТА ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРУ37

Лапкін А.В.

ВНУТРІШНЄ ПЕРЕКОНАННЯ ПРОКУРОРА ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО
ПОВНОВАЖЕНЬ.....41

Майдіков Ю.Л.

МЕТОДИКА ВІДБОРУ ВОДІЇВ СПЕЦІАЛЬНОГО АВТОТРАНСПОРТУ НА ОСНОВІ
ЕКСПРЕС ОЦІНКИ СТАНУ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ФУНКЦІЙ.....44

Резнік О.Г.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМИ БОСІНГУ У ПРАВООХОРОННІЙ ТА ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ.....47

СЕКЦІЯ 3: ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ (ПРАВОВИХ, МЕДИЧНИХ, ПСИХОЛОГІЧНИХ ТОЩО) ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІОГРАМ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Барко В.І.

ПСИХОГРАМА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НАРЯДУ ОХОРОНИ ОБ'ЄКТІВ І ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....52

Довгань Н.О.

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ПРОФЕСІОГРАМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ І СТРУКТУРИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ.....57

Копотун І.М., Карманова Н.І., Пасічник Д. С.

ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОЛІЦІЇ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА В УКРАЇНІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ.....59

Криволапчук В.О.

ВИКОРИСТАННЯ ПРОФЕСІОГРАФІЧНИХ МЕТОДІВ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....63

Кубарєв І.В., Барган С.С.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНТУЇЦІЇ СЛІДЧОГО.....67

Цукур О.Г.

ДО ПИТАННЯ ВИБОРУ КРИТЕРІЇВ КОНСТРУКТИВНОСТІ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ.....70

Шевцов С.О.

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУДОВОГО ЕКСПЕРТА.....72

Юрченко-Шеховцова Т.І.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРАВОСВІДОМОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....76

СЕКЦІЯ 4: ПОШУК ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО ЮРИДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ І ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

Біленчук П.Д., Малій М.І.

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ ЕЛЕКТРОННОГО ЗЛОВМИСНИКА.....79

Вовк Н.П.

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ЯК ФОРМА ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....82

Давидова О.В.

ПОСТТРАВМАТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ.....88

Демський В.В., Маковський А.О.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРИКОРДОННИКІВ ЗАСОБАМИ ДУШПАСТИРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ КАПЕЛАНІВ.....92

Кузнецова Л.В., Прокопенко Д.В.

МІСЦЕ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ В РОБОТІ ПРАВНИКА.....94

Макарова О.П.

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ЗІ
СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ.....96

Никоненко Л.В.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ДО
НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ.....100

Паламарчук В.В., Жукевич І.П.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ОДИН ІЗ РИЗИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ.....103

Процик Л.С.

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНИХ СКЛАДОВИХ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ
КОЛЕКТИВУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....106

Рижиков В.С., Соколіна О.В.

ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ.....109

Романенко Є.С.

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОГО
ПІДРОЗДІЛУ ТАКТИКО-ОПЕРАТИВНОГО РЕАГУВАННЯ.....112

Супрун Д.М., Супрун М.О.

ВНЕСОК АКАДЕМІКА В. М. СИНЬОВА В ПЕНІТЕНЦІАРНУ НАУКУ ТА
ПРАКТИКУ.....116

Халявка Ю.Г., Тульвїнська А.Ю.

СУДОВО-ПСИХОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ЯК ФОРМА ЗАСТОСУВАННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАНЬ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ.....122

Шевченко В.Є.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ
ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ.....125

СЕКЦІЯ 5: ПОЛІПШЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Андросюк В.Г., Волошина О.В.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНА СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ..130

Біленчук П.Д., Малій М.І.

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СПІВРОБІТНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮРО
РОЗСЛІДУВАНЬ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ.....134

Білецька Т.В.

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....139

Близнюк Н.М.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ, ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО ВИКОНАННЯ БОЙОВОГО ЗАВДАННЯ.....143

Бойко-Бузиль Ю.Ю.

АКСІОМИ ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....145

Вороновська Л.Г.

ФОРМУВАННЯ САНОГЕННОГО СТИЛЮ МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ.....148

Галустян О.А.

ПСИХОЛІНГВІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТЕКСТУ ЯК МЕТОД ІДЕНТИФІКАЦІЇ АВТОРА ТЕКСТОВОГО ПОВІДОМЛЕННЯ.....150

Голярдик Н.А.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ КЕРІВНИКА НА ПІДЛЕГЛИХ ЯК ВИЯВ ЙОГО ВЛАДИ І АВТОРИТЕТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....156

Дідух М.М.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЯК ЧИННИКА ЇХНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ.....159

Жук О.А.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....161

Захаренко Л.М.

ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ НОРМАТИВНОГО ВПЛИВУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....165

Іващенко О.А.

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ.....168

Козут Я.М.

ФОРМУВАННЯ ЮВЕНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ.....170

Купчишина В.Ч.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....173

Лазоренко О.В., Олешко Д.О.

ЗДАТНІСТЬ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ У ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19.....177

Макогончук Н.В.

РОЛЬ СПІЛКУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ.....180

Малоголова О.О.

КОМПОНЕНТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ.....183

Ненько Ю.П.

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ.....186

Рівчаченко О.А.

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА СЛІДЧИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ДО
ЗАСТОСУВАННЯ ПРОГРАМ МЕДІАЦІЇ В РАМКАХ ЗАХИСТУ ПРАВ ПОТЕРПІЛОГО.....189

Сидоренко О.Ю.

ФОРМУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
КЛІМАТУ КЕРІВНИКАМИ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....191

Топольницька Г.Ю.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПАТРІОТИЧНОЇ САМОСВІДОМОСТІ У
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ.....194

Федоренко О.І.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФІЛАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ
ЗАКОРДОННИХ КРАЇН У РОБОТІ З ДІТЬМИ.....196

Хома Д.О., Дідух М.М.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ
В УМОВАХ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....200

Швидка О.В.

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В
ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «АКАДЕМІЯ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ».....202

Шевцов С.О., Лозова С.М.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ЕКСПЕРТНОЇ
СЛУЖБИ МВС.....207

Шевчук І.І.

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....211

**СЕКЦІЯ 6: ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ
З ПРАЦІВНИКАМИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

Бамбурак Н.М., Бригадир М.Б.

ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ.....215

Барко В.В.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПІДРОЗДІЛУ ДО
ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ.....217

Бригадир М.Б., Витрикуш І.

ВИКОРИСТАННЯ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНИХ МЕТОДІВ У ПСИХОТЕРАПІЇ.....221

Василенко В.А., Василенко М.Є.

КОМУНІКАТИВНО-ПСИХОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА
ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....224

Волинець Н.В.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ДОСВІД АРМІЙ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ.....228

Ганаба С.О. Кушнір А.С.

СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ У
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....233

Головченко С.І.

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО
ЗАХИСТУ УКРАЇНИ.....236

Жидецький Ю.Ц., Пряхіна Н.О.

ВИЯВЛЕННЯ СИМПТОМІВ СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ З МЕТОЮ
ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....239

Журавльов В.В., Зайцев О.В.

ВПЛИВ ЧИННИКІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ НА ПРИЙНЯТТЯ
УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ КЕРІВНИКАМИ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО
КОРДОНУ.....243

Манько Є.С., Кладієнко М.С.

МОТИВАЦІЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУДОВОГО ЕКСПЕРТА ДЕРЖАВНИХ
СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ УСТАНОВ.....246

Матохнюк Л.О., Вальчук О.А.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....249

Пампура І.І.

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЗЛОЧИННОСТІ
НЕПОВНОЛІТНІХ.....252

Петришин І.М.

ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ З ПРАЦІВНИКАМИ НАУКОВО-
ДОСЛІДНИХ ЕКСПЕРТНО-КРИМІНАЛІСТИЧНИХ ЦЕНТРІВ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ
СПРАВ УКРАЇНИ.....255

Фалько О.М.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У
ПРАЦІВНИКІВ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС З РІЗНИМ ДОСВІДОМ РОБОТИ.....257

Фомич М.В.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ПСИХІЧНОГО
ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ.....260

Чистяков С.А.

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ
КУРСАНТІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В СИСТЕМІ РОБОТИ З
ПЕРСОНАЛОМ.....264

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

ВЕРБЕНСЬКОГО МИХАЙЛА ГЕОРГІЙОВИЧА,

директора ДНДІ МВС України, доктора юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України



ШАНОВНІ УЧАСНИКИ КОНФЕРЕНЦІЇ!

Процеси євроінтеграції та глобалізації, загрози національній безпеці країни, реформування правоохоронної системи зумовлюють необхідність оновлення кадрової політики в правоохоронних органах, зокрема за напрямом психологічного забезпечення службової діяльності.

Важливість проведення Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» визначена одним із головних завдань: обмін досвідом наукових досліджень, організаційної та науково-практичної роботи з питань психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів.

Психологічне забезпечення службової діяльності в правоохоронних органах як комплекс організаційних, методичних та прикладних заходів, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей та здібностей працівників, відновлення оптимальних психічних станів, необхідних для адаптації до умов професійної діяльності, успішного виконання службових завдань, збереження високого рівня психологічної безпеки та надійності, запобігання виникненню професійної деформації та відновлення оптимальної працездатності, особливо в екстремальних умовах тощо, передбачає пошук дієвих засобів сприяння та оптимізації збереження й відновлення потенційних психологічних можливостей особистості в процесі службової діяльності. Адже як службова діяльність впливає на особистість, так і особистість, формується та проявляється в службовій діяльності.

Програмою конференції заплановано обговорення актуальних питань удосконалення нормативно-правової бази психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів, якісного збагачення існуючого й розроблення нового науково-методичного інструментарію, визначення критеріїв та особливостей розроблення психологічних профілів і професіограм працівників, пошук пріоритетних

напрямів наукових досліджень щодо правового та психологічного супроводження службової діяльності працівників правоохоронних органів та освітнього процесу в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління МВС.

Переконаний, що конференція сприятиме вдосконаленню наукової думки, виробленню нових концептуальних підходів та взаємному збагаченню науки і практики щодо якісного психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів.

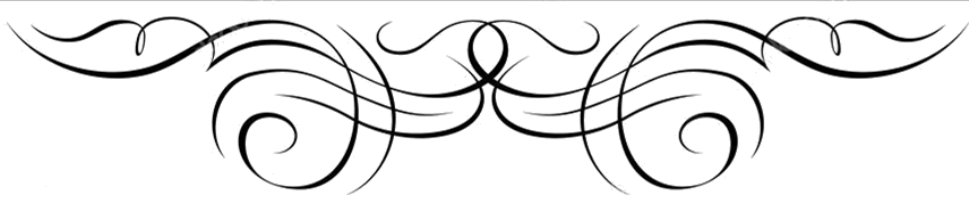
Бажаю результативного наукового спілкування та творчих здобутків учасникам конференції.

Директор
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України



Михайло ВЕРБЕНСЬКИЙ

СЕКЦІЯ 1:
УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ



Корсун Сергій Іванович,

*професор кафедри психології Університету сучасних знань,
кандидат психологічних наук, доцент*

ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Сучасний етап розвитку держави та суспільства вимагає реформування та вдосконалення службової діяльності працівників усіх правоохоронних органів. Нерідко реформування відповідних структур та підрозділів розуміється як комплектування новими співробітниками та новітнє матеріально-технічне забезпечення. Однак, враховуючи, що діяльність працівників правоохоронних органів за психологічною класифікацією відноситься до типу «людина-людина», то для даного типу важливим та актуальним, поряд із матеріальним та технічним забезпеченням, є психологічне забезпечення.

Психологічне забезпечення професійної діяльності активно досліджували вітчизняні науковці, зокрема: Д. Александров, В. Барко, Г. Бевз, О. Блінов, М. Корольчук, О. Левенець, В. Осьодло, В. Стасюк та інші.

Професор Г. Бевз зокрема зазначає, що процес забезпечення має декілька рівнів, що об'єднуються в очікуваному інтеграційному ефекті. Перш за все це нормативна рамка, яка формується законодавчими актами; потім – середовище, умови та засоби діяльності, що її регламентують; надалі виступає значущими суб'єкт діяльності та сама діяльність [1, с. 10].

Отже, чільне місце науковці відводять саме нормативним рамкам, нормативному регулюванню психологічного забезпечення діяльності. Особливого значення питання нормативного регулювання психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності набуває саме з огляду забезпечення діяльності правоохоронних органів – органів, діяльність яких спрямована на забезпечення законності і правопорядку.

Нормативно-правове забезпечення вказує на нормативне поле діяльності та поведінки, ймовірні заохочення та фіксує зони, які потребують урегулювання на рівні законів та підзаконних актів. Наявність та врахування цього рівня забезпечення робить діяльність легітимною, окреслюючи напрямок її

життєствердження та зменшуючи тиск на людину у ситуаціях прийняття рішень згідно нормативно визначеного простору [1, с. 10].

Основні завдання психологічного забезпечення службової діяльності полягають у забезпеченні належного психологічного рівня підготовки та психологічної надійності особового складу, наданні психологічних рекомендацій щодо формування резерву кадрів на висунення, вивченні соціально-психологічного клімату в колективах, проведенні психопрофілактичної роботи з особовим складом та психологічного аналізу причин виникнення психологічних травм [2, с. 57].

Таким чином, нормативно-правове регулювання психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності правоохоронних органів відіграє дуже важливе значення, поряд із цим аналіз нормативного поля висвітлює низку проблемних питань.

По-перше. На даний час законодавчо не визначено чіткого переліку державних органів, які є правоохоронними. Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» дає неповний перелік органів, які для цілей цього Закону вважаються правоохоронними. У Законах України «Про основи національної безпеки України» та «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» розкриваються тільки основні ознаки правоохоронних органів. Низка підзаконних нормативно-правових актів містять невичерпні переліки таких органів.

Зрозуміло, що неможливо забезпечити чітке нормативно-правове регулювання питань психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності органів, з повним переліком яких виникають питання.

По-друге. Питання психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності, на даному етапі, регулюються переважно відомчими нормативними актами. Жоден законодавчий акт не містить нормативного закріплення питань, напрямків чи функцій психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності. Поряд із цим, законодавчо врегульовуються питання інформаційного, матеріального, кадрового забезпечення тощо.

По-третє. Не у всіх правоохоронних органах України питання психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності врегульовані навіть на рівні відомчих нормативних актів. Приємним виключенням із цього переліку є правоохоронні органи, які підпорядковані Міністерству внутрішніх справ України, зокрема: Національна поліція, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національна гвардія України. Порядки психологічного забезпечення діяльності перерахованих органів затверджені відповідними наказами МВС України.

Підсумовуючи викладене слід наголосити, що проблема нормативно-правового регулювання питань психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності правоохоронних органів залишається актуальною та відкритою. Насамперед потребує вирішення питання чіткого визначення переліку правоохоронних органів України, або визначення переліку правоохоронних органів, які потребують психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності. Наступним кроком має бути врегулювання питань психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності правоохоронних органів на рівні відомчих нормативних актів.

Паралельно має відбуватися законодавче закріплення психологічного забезпечення службової (бойової) діяльності правоохоронних органів у законодавчих актах.

Лише зважений, науково-обґрунтований та системний підхід до нормативно-правового регулювання такого важливого питання дасть змогу вдосконалити чинне законодавство та створити безпечний та лояльний правовий простір для здійснення діяльності правоохоронними органами.

Список використаних джерел

1. Бевз Г.М. Соціально-психологічне забезпечення як напрямок психологічних досліджень: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том VI: Психологія обдарованості. Вип. 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 406 с.
2. Іванова О.В., Москалюк Л.М., Корсун С.І. Психологія: Вступ до спеціальності: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2013. 184 с.

Остапович Інна Петрівна,

начальник сектору ювенальної превенції

УПД ГУ НП у Волинській області, майор поліції

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ЗЛОЧИНІВ

Проблема охорони прав та інтересів неповнолітніх які постраждали від злочинів неодноразово потрапляла в поле зору фахівців різних галузей науки.

Зміни в сучасному українському суспільстві вплинули як на стан злочинності в цілому, так і на стан злочинності щодо неповнолітніх. Це спричинило потребу у формуванні нового підходу до проблем боротьби зі злочинністю.

Захист прав дитини є одним із найважливіших в Україні, адже ставлення до дітей, рівень їхньої безпеки та захищеності у державі, стан їхнього всебічного розвитку є одним із показників цивілізованості та гуманності суспільства. Повноцінний та дієвий захист прав дитини є обов'язком держави. Права дитини – це певні спеціальні можливості, які необхідні людині віком до 18 років для існування і досягнення зрілості [1; 2].

Часто відсутність у неповнолітніх правової культури, правосвідомості, емоційного інтелекту, відчуття себе у безпеці та основ безпечної поведінки призводить до асоціальної поведінки, вживання наркотичних засобів та алкоголю, насильства, булінгу у закладах освіти та того, що неповнолітні стають жертвами вуличних злочинів.

На сайті офісу Генерального прокурора України зазначено, що у 2019 році в Україні було зареєстровано близько 12 тис. кримінальних проваджень щодо неповнолітніх, які знаходяться у конфлікті з законом, та дітей, постраждалих від насильницьких дій. Кількість дітей, які стали жертвами злочинів сягнула 6 тис осіб.

Надзвичайно важливо, щоб усі відповідальні, а це державні і навчальні установи, громадянське суспільство і кожна особа, мали достатній рівень знань, обізнаності та спроможність до захисту прав дітей.

Вважаємо за потрібне згадати такий документ як «Керівні принципи щодо судочинства, дружнього дитині», прийняті Комітетом Міністрів Ради Європи 17.11.2010. Ці Керівні принципи розраховані на застосування у всіх випадках, коли діти в будь-якій якості опиняються в контакт з усіма компетентними органами і службами, що беруть участь у здійсненні кримінального, цивільного чи адміністративного права. В тексті Керівних принципів підкреслюється, що зміст «правосуддя, дружнього до дітей» ширший, ніж фактична система правосуддя і судового розгляду. Цей термін стосується всіх фахівців, що працюють з дітьми під час та поза судовим розглядом. Такі органи, як поліція, соціальні та служби охорони психічного здоров'я, також відповідальні за те, щоб зробити правосуддя більш дружнім до дітей. Керівні принципи прагнуть забезпечення обізнаності та неухильного дотримання прав дітей усіма цими фахівцями [3].

Нажаль, чинним законодавством України основна увага приділяється забезпеченню належного захисту прав та інтересів підозрюваного, обвинуваченого,

підсудного, яким загрожує покарання з боку держави за вчинений злочин, а жертвам злочинів, серед яких є і найбільш вразливі категорії населення (діти, інваліди, люди похилого віку) не завжди приділяється відповідна увага і належний захист. Таким чином, нерівність позицій неповнолітнього злочинця і неповнолітньої жертви злочину очевидні.

На сьогодні в офіційній статистиці знаходять відображення лише окремі характеристики, що мають безпосереднє відношення до потерпілих. Дані про неповнолітніх осіб в офіційних статистичних звітах відображаються окремо, однак, ця категорія не диференціюється за гендерною ознакою. Крім того, потерпілі розподіляються за окремими категоріями злочинів, серед яких виділяються: умисні вбивства, зґвалтування, тяжкі тілесні ушкодження, розбої, грабежі, вимагання, крадіжки, торгівля людьми тощо. Разом з тим цей перелік не охоплює весь спектр злочинних посягань і поза увагою залишає такі важливі для суспільства, а особливо для неповнолітніх, відомості про легкі тілесні ушкодження та тілесні ушкодження середнього ступеня тяжкості, побої, мордування, катування, сексуальні домагання, статеві зносини з особою, яка не досягла статевої зрілості, хуліганства та інші злочини, що найбільш часто вчиняються в сімейно-побутовій сфері та жертвам яких є переважно неповнолітні особи.

Поряд із цим під час розгляду справ, насамперед щодо насильницьких та інших злочинів, неповнолітні також виступають як свідки таких злочинів. Допит є чи не єдиною слідчою (розшуковою) дією, яка проводиться в усіх без винятку кримінальних провадженнях, але під час взаємодії з неповнолітніми потребує дотримання певних умов та процедур. У теорії кримінального процесу та у практичній діяльності слідчих підрозділів існує чимало проблемних аспектів, що стосуються допиту неповнолітніх жертв і свідків насильства. Складність його проведення обумовлюється специфікою психології формування цієї категорії допитуваних, їх віковими й індивідуальними психологічними особливостями [4].

Урахування зазначених психологічних особливостей під час проведення допиту (опитування) дітей, які постраждали від насильства, сприятиме зниженню дії захисних механізмів психіки, мінімізуватиме повторну ретравматизацію дитини, дозволить дитині почуватися більш спокійно та захищено [5].

Працівники правоохоронних органів повинні розуміти специфіку роботи з неповнолітніми жертвами злочинів. Необхідно враховувати дитячу психологію і дитяче сприйняття, а підходи на всіх етапах повинні відрізнятися від тих, які існують в роботі з повнолітніми злочинцями та дорослими потерпілими. І найголовніше, що потрібно пам'ятати це мінімізація стресових ситуацій, тому що навіть судовий процес може стати стресом, іноді і невинним.

Забезпечення прав потерпілих від злочинів і відшкодування їм збитків, завданих злочинцем, повинні стати одним з обов'язкових критеріїв оцінки ефективності діяльності правоохоронних органів по боротьбі зі злочинністю.

Список використаних джерел

1. Конвенція ООН про права дитини. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021.

2. Керівні принципи ООН з питань правосуддя у справах, пов'язаних із участю дітей-жертв і свідків злочинів, затверджених Резолюцією 2005/20 Економічної і соціальної ради ООН у 2005 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_e54.
3. Керівні принципи щодо судочинства, дружнього дитині, прийняті Комітетом Міністрів Ради Європи 17.11.2010. URL: https://rescentre.org.ua/Uploads/Files/docs/Guidelines_cChild_Friendly_Justice_Ukr.pdf.
4. Шаповалов В.А. Обоснование комплексного подхода при осуществлении психологической оценки достоверности сообщаемой информации. *Актуальні питання теорії та практики використання поліграфа* : зб. ст. / за заг. ред. В.О. Шаповалова. Київ : Освіта України, 2016. 170 с.
5. Юридична психологія : підручник / за заг. ред. О.М. Бандурки ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Майдан, 2018. 684 с.

Сопілко Ірина Миколаївна,

декан Юридичного факультету
Національного авіаційного університету,
доктор юридичних наук, професор

Лихова Софія Яківна,

завідувач кафедри кримінального права і процесу
Юридичного факультету Національного авіаційного університету,
доктор юридичних наук, професор

ПСИХОЛОГО-КРИМІНОЛОГІЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ ШКІДЛИВИХ КОМП'ЮТЕРНИХ ПРОГРАМ

Відомо, що розвиток суспільства – це багатоплановий об'єктивний процес, у ході якого людство постійно вдосконалює засоби, методи і технології психологічної взаємодії з навколишнім середовищем. Причому така світоглядно-прагматична психологічна діяльність реалізується в усіх сферах життя людини, в тому числі й соціально-комунікаційній.

Слід зазначити, що протягом тисячоліть у процесі розвитку суспільства пріоритет надавався практично лише в одній галузі психологічної та соціально-комунікаційної сфери – області математичних обчислень.

Відомо, що обчислювальна техніка зробила великий крок вперед протягом останніх 70 років у таких напрямках, як мікроелектроніка, архітектура комп'ютерів та їх надійність, інформаційні мережі, програмне забезпечення. Успіхи перших двох напрямків зумовили технічні можливості комп'ютерів, насамперед, високу швидкість дії та великий обсяг пам'яті. Розвиток двох наступних напрямків призвів, відповідно, до підвищення надійності та широкого розповсюдження техніки обробки інформації. Останній вагомий напрямок – програмне забезпечення, - який спирається на дослідження всіх попередніх напрямків, дає змогу суттєво збільшити діапазон правових, психологічних та соціально-комунікативних проблем, вирішення яких може бути покладено на комп'ютер [5, с. 7]. Все це обумовлює зростання ролі обчислювальної техніки у діяльності людини та, як наслідок, поступове, але неухильне проникнення комп'ютерів в усі без винятку сфери державного, суспільного та особистого життя людини, все більший їх розвиток та ускладнення, тобто, комп'ютерну революцію Індустрії 4.0.

Розповсюдження загальних комп'ютерних знань, постійне підвищення технічних характеристик та супутнє зниження цін на обладнання, розвиток машинних мов високого рівня, які легко засвоюються будь-якою зацікавленою особою, призвело не тільки до прогресивного розвитку суспільства, але, на жаль, й до негативних наслідків – зростання масштабів протизаконних дій, пов'язаних з використанням шкідливих комп'ютерних програм [2, с. 144].

Злочинне використання комп'ютерної техніки та порушення її нормального функціонування вимагає розробки правових, психологічних та технічних заходів захисту людини, суспільства, держави, цивілізації від комп'ютерних зловживань, у

першу чергу, шляхом охорони комп'ютерної інформації. Засоби такого захисту можуть бути різноманітні, але практика показала, що 60 % з них припадає на правові та психологічні засоби, 20% - на криптографічні й останні 20% - на програмні, апаратні, організаційні тощо. [1, с. 199; 4, с. 15].

Відомо, що комп'ютерні віруси, які виникли як явище безпосередньо комп'ютерної сфери близько 40 років тому, перетворилися на сьогодні у звичайну, але значну проблему, яка породила нову окрему галузь інформатики – комп'ютерну вірусологію. Практично кожен користувач ЕОМ так чи інакше зустрічається з небажаною дією вірусів.

Психологічна й інформаційна сутності комп'ютерного вірусу полягає в тому, що він завжди являє собою набір умовних символів, згуртованих у команди, і таких, що несуть певний набір відомостей.

Психологічна та інформаційно-логічна дія вірусу полягає у прикріпленні до тих чи інших виконуваних файлів і здійсненні особистих, непередбачених володарем файлу, дій. Таким чином, можна розрізнити принаймні два види дій вірусу: зараження і псування.

Кількість комп'ютерних вірусів, які існують сьогодні у світі, неможливо підрахувати навіть з точністю до тисячі. Цей факт створює проблему класифікації «вихідного матеріалу», тобто зведення до певної упорядкованої сукупності. На сьогодні існує декілька таких класифікацій, автори яких укладають їх на підставі різноманітних властивостей вірусних програм. [6, с. 6].

Отже, всі комп'ютерні віруси, з позиції науки психології і кримінології, можуть бути класифіковані за наступними ознаками:

1. За соціально-психологічним та технологічним середовищем мешкання.
2. За характером впливу використання тієї чи іншої операційної системи (ОС) та інших програмних продуктів (в тому числі і шкідливих комп'ютерних програм) на психофізіологічний стан людини.
3. За особливостями психофізіологічно-технологічного алгоритму функціонування.
4. За деструктивними психолого-кримінологічними особливостями [3, с. 121 - 122].

Вище викладене свідчить, що в психологічному та кримінологічному аспектах щодо антисоціальних проявів у сфері застосування комп'ютерних технологій важливим є не тільки визначення в законодавстві сутності і класифікації шкідливих програм, але й потенційних новацій, щодо запобігання цим соціально небезпечним злочинним проявам.

Список використаних джерел

1. Батурин Ю.М. Проблемы компьютерного права. М.: Юридическая литература, 1991. С. 199.
2. Біленчук П.Д. Кримінологічна характеристика особи комп'ютерного злочинця. *Кримінологічна теорія та практика: досвід, проблеми сьогодення та шляхи їх вирішення: матеріали міжвузів. наук.-практ. круглого столу* (Київ, 22 березня 2019 р.) [редкол. В.В. Черней, С.Д. Гусарев, С. С. Чернявський та ін.] Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2019. С. 144 – 147.

3. Комп'ютерний тероризм: суперхакери, кібертерористи, кібер-криміналісти: *Колективна монографія*. К.: Наука і життя, 2008. 292 с.
4. Мельников В.В. Защита информации в компьютерных сетях. М.: ФиС, 1997. С. 15.
5. Осуга С. Обработка знаний. Перев. с япон. М.: Мир, 1989. С. 7.
6. Угроза новейших компьютерных вирусов и средства борьбы с ними. *Борьба с преступностью за рубежом (по материалам зарубежной печати)*. М.: ВИНТИ, 2001, С. 6.

СЕКЦІЯ 2:

**РОЗРОБЛЕННЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ (БОЙОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**



Біленчук Петро Дмитрович,

*професор кафедри кримінального права і процесу
Національного авіаційного університету,
кандидат юридичних наук, доцент*

Кравченко Олександр Васильович,

аналітик правничої компанії «АЮР-КОНСАЛТИНГ»

Малій Микола Іванович,

директор правничої компанії «АЮР-КОНСАЛТИНГ»

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ
«ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ» ТА «ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ»
ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ СЕРІЙНИХ ВБИВСТВ**

Проведені дослідження свідчать, що важливим пріоритетним напрямом удосконалення діяльності по розслідуванню серійних вбивств є використання психологічного портрету та психологічного профілю. Водночас в дослідженнях Н. Жержа і А. Столяренко справедливо вказується, що чинне кримінальне процесуальне законодавство, існуючі нормативні документи безпосередньо не регламентують діяльність зі складання психологічних портретів і їх використання в правоохоронній діяльності. Проте юридична практика все більше стала використовувати даний метод у складних випадках розкриття і розслідування серійних злочинів. Відомо, що психологічний портрет і результати його використання не є доказом у справі, однак можуть в повній мірі успішно застосовуватися для пошуку інших доказів, а також здійсненні оперативних і слідчих дій з метою викривання винних [1, с. 173; 2, с. 342]. Слід зазначити, що праця А. Столяренка, яка датована 2001 роком, свідчить, що навіть по сьогоднішній день немає суттєвих зрушень в питанні законодавчого регулювання діяльності криміналістичних профайлерів. Враховуючи, що розслідування серійних вбивств, досить часто пов'язано з відсутністю достатньої інформаційної бази, то залучення профайлерів суттєво може допомогти правоохоронним органам по висуненню нових і здійсненню перевірки старих версій розслідування, уточнити або ж звузити коло підозрюваних осіб.

У свою чергу І. Фурманов та І. Метлицький звертають свою увагу, що принципово важливо розрізняти такі категорії як «психологічний портрет» та «психологічний профіль». Модель суб'єкта злочину має узагальнений характер і використовується фахівцями в області криміналістичної тактики і методики як універсальна статична основа розслідування злочинів. Тим часом в юридичній психології модель особистості злочинця має динамічний характер, відображаючи: а) процес її криміналізації; б) безпосередньо генезис злочинної поведінки з позиції взаємодії злочинця і жертви. З такою моделлю і слід співвідносити поняття «портрет» і «профіль» конкретного злочинця (встановленого і розшукуваного) [3].

Так, І. Фурманов та І. Метлицький зазначають, що очевидно поняття «психологічний портрет» носить більш вузький характер, а тому його доцільно застосовувати щодо встановленого злочинця (наприклад, при проведенні судово-психологічної експертизи), осіб, що вивчаються із застосуванням поліграфа, при діагностиці особистості засуджених. У разі такого підходу узагальнений психологічний портрет дозволяє вести мову про побудову моделі особистості конкретного типу злочинця [3].

Психологічний профіль на думку І. Фурманова та І. Метлицького – це вже результат систематизації особистісної психофізіологічної оперативно-розшукової, криміналістичної, судово-медичної та іншої цікавої для правоохоронних органів інформації, яка може бути використана з метою пошуку невідомої особи, яка вчинила злочин. Через нестачу або суперечливість цієї інформації психологічному профілю злочинця можуть бути притаманні неповнота, варіативність та імовірнісний характер. Проте саме розробка психологічного профілю злочинця шляхом реконструкції індивідуально-психологічних особливостей його особистості надає неоціненну допомогу співробітникам правоохоронних органів в грамотній постановці переконливих версій кримінальної події, визначенні напрямку пошуку невстановленого суб'єкта кримінального діяння, а також прогнозуванні його подальшої поведінки [3].

Як зазначає Г. Чувак перша спроба створення психологічного профілю злочинця в сучасному сенсі була зроблена поліцейським хірургом Т. Бондом в 1880-х роках [4]. Для повноти дослідження Г. Чувак наводить інформацію з праці К. Бартола [5], що під час Другої світової війни Управління стратегічних служб США також практикувало психологічне профілювання, головним чином, для складання характеристик ворожих воєначальників і їх схильностей. Далі Г. Чувак посилаючись на В. Образцова [6] вказує, що як метод розшуку злочинця психологічний портрет став активно використовуватися в криміналістичній практиці з 50-х років ХХ століття. Витоки наукових розробок у цій галузі пов'язані з ім'ям психіатра з Нью-Йорка А. Брусселя, який вперше склав в 1956 році психологічний профіль реального злочинця Жоржа Метескі.

Питаннями, які пов'язані з використанням методу психологічного портретування злочинця в практичній діяльності правоохоронних органів, займалися фахівці ряду зарубіжних країн: Великобританії, Канади, США. В результаті були створені кілька самостійних моделей: модель ФБР (США), модель Д. Кантера (Великобританія) та географічна модель Д. Россмо (Канада).

О. Логунова вказує на те, що в кінці 1970-х років співробітниками відділу поведінкових наук Академії ФБР в США (Квантіко, штат Вірджинія) була розроблена програма психологічного профілювання. Аналізуючи дане поняття Р. Ресслер [7] характеризував профілювання як «процес ідентифікації всіх психологічних характеристик індивідуума, що становить загальний опис особистості, заснований на аналізі скоєних ним злочинів». Фахівці ФБР США вивчали криміналістичні характеристики різних видів злочинів, в той же час досліджували особистісні та поведінкові особливості вбивць та насильників, які знаходилися в ув'язненні. Зіставлення цих даних дозволило встановити статистично значущі дані зв'язку між ознаками кримінального діяння і ознаками особи, яка вчинила злочин. Потім була розроблена спеціальна методика складання психологічного профілю невстановленого злочинця, в процесі якого відбувалася поведінкова реконструкція події злочину. Дана процедура складалася з декількох послідовних стадій: збирання даних, які є значущими з позиції психологічної інтерпретації; виявлення логіки і мотиваційної сторони виконання дій в загальній картині злочинів; визначення послідовності виконання тих чи інших дій злочинцем; встановлення характеристик і пошукових ознак винного, а також розробки рекомендацій щодо стратегії проведення розслідування [8].

Як зазначає В. Сулицький, що процес зі складання психологічних портретів злочинців є одним з основних напрямів криміналістичної психології, та в процесі здійснення інтегрованого психологічного аналізу потрібно дотримуватися чітких психологічних принципів [9]. Зазначені принципи є доцільними і при складанні психологічного профілю невідомого злочинця.

Вважаємо, що можна погодитись з позицією вчених, які вказують, що психологічний профіль передбачуваного злочинця може містити наступні ознаки: стать, раса (а іноді і національна приналежність), вік, загальна характеристика особистості і переважна мотивація злочинів, рівень освіти, професійна кваліфікація, інтелект, рід занять, індивідуальні ознаки особистості (звички, хобі, схильності, навички і так далі), район місця проживання, район місця роботи (служби, навчання); соціально-економічний рівень, особливості походження (батьківської сім'ї) і особистої історії життя, сімейний стан, стабільність сімейного життя, наявність дітей, ставлення до окремих видів діяльності (до служби в армії, до спорту і так далі), наявність психічної та іншої патології, поведінку до, після і в момент скоєння злочину, наявність аналогічного та іншого злочинного досвіду і ймовірність рецидиву [10].

Підсумовуючи вище викладене вважаємо, що в процесі розслідуванні серійних вбивств залучення відповідних спеціалістів (експертів-криміналістів, експертів-психологів, профайлерів) є вкрай важливим. Тому, що такі спеціалісти можуть допомогти не скільки безпосередньо виявити та затримати серійних вбивць, а сприяти направленню слідства у вірному напрямку.

Список використаних джерел

1. Прикладная юридическая психология / Столяренко А.М. М.: Изд-во «Юнити – Дана», 2001. с. 342.

2. Жерж Н.А. Пошуковий портрет злочинця: зарубіжний та вітчизняний. *Науковий вісник Національний університет ДПС України (економіка, право)*, №2(65). 2014, с. 173. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvnudpsu_2014_2_28.pdf
3. Фурманов И.А., Метлицкий И.Е. Выбор жертвы как информативный признак при разработке психологического профиля серийного преступника. *Журн. Белорус. гос. унта. Философия. Психология*. 2017. № 1. С. 99. URL : <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/180914/1/98-102.pdf>
4. Чувак А.И. Психологический портрет преступника: достоинства и недостатки. *Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні*. Навукова-практычны і інфармацыйна-метадычны часопіс. Мн.: БІП Інстытут правазнаўства, 2009. № 2. С. 65 URL : <https://law.bsu.by/pub/24/Chuvak-4.pdf>
5. Бартол К. Психология криминального поведения. СПб: Прайм ЕВРОЗИАН, 2004. с. 206.
6. Образцов В.А., Богомоллова Н.Н. Криминалистическая психология. Издательства: Юнити-Дана, Закон и право 2002 г. с. 81.
7. Ressler R., Burgess A., Douglas J. Criminal Profiling Research on Homicide. Unpublished Research Report. N.Y., 1982.
8. Логунова О.А. Применение знаний о личности и поведении серийных сексуальных убийц в правоохранительной деятельности (обзор зарубежного и отечественного опыта). *Электронный журнал «Психологическая наука и образование»*. 2011 № 1. с. 9 URL : http://psyedu.ru/files/articles/2315/pdf_version.pdf
9. Сулицький В.В. Психологічний портрет злочинця. *Соціальна психологія*. №6. Київ: Український центр політичного менеджменту, 2005. с.167
10. Стародубцевая А.А. Проблемы использования психологического профайлинга в раскрытии преступления. *Выпускная квалификационная работа*. Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2016 г. с.39. URL : https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/5148/1/Problemy_ispolzovaniya_psixologicheskogo_profajlinga_v_raskrytii_prestuplenij.docx

Бова Андрій Андрійович,

*начальник науково-дослідного відділу
науково-дослідної лабораторії кримінологічних досліджень та
проблем запобігання злочинності ДНДІ МВС України,
кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник*

ФАКТОРИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ СЛУЖБОЮ

Важливим аспектом управління, ба більше – запорукою його ефективності, є врахування думок працівників щодо характеру взаємовідносин у колективі, повноти дотримання трудових прав та соціальної справедливості, проблем функціонування організації та оцінки запланованих або проведених змін. Вивчення задоволеності персоналу своєю професійною діяльністю, змістом і характером праці, самостійністю прийняття рішень і контролем із боку керівництва, рівнем оплати праці та ін. є доволі поширеною тематикою психологічних досліджень, у межах яких розроблено низку опитувальників і шкал, спрямованих на комплексне вимірювання задоволеності роботою різних професійних категорій, зокрема, працівників поліції [1–6].

«Задоволеність роботою, як ціле, складається з кількох окремих компонентів, а саме із задоволеності змістом роботи, умовами роботи, навантаженням, організацією управління, відносинами, винагородою, можливостями та перспективами, стабільністю, суспільною значущістю і престижністю роботи. Задоволеність роботою корелює з задоволеністю життям, зокрема, особистим та сімейним. На задоволеність роботою впливають стать, вік, рівень освіти та інтелектуального розвитку працівника, стаж роботи, рід діяльності, форма власності організації, характер праці, стан здоров'я, сімейний стан, досвід втрати роботи та безробіття, локус контролю. Задоволення потреб матеріальних, безпекових, комунікативних, у визнанні та самоактуалізації є важливим фактором задоволеності роботою.

Зв'язок задоволеності і продуктивності праці неоднозначний. Висока задоволеність не обов'язково пов'язана з продуктивністю. Людина може бути задоволеною роботою, задовольняти свої потреби, а працювати погано. Задоволеність може не сприяти підвищенню трудової мотивації. Але незадоволеність роботою, як правило, знижує рівень мотивації трудової діяльності і спричинює падіння продуктивності праці.

Крім зниження результативності роботи, зниження рівня задоволеності може призводити до зростання числа звільнень працівників, прогулів і запізнь, інших порушень трудової дисципліни» [7, с. 72–73].

Ефективність діяльності організації значною мірою залежить як від дотримання встановлених формальних правил, так і від високої мотивації її працівників. У робочому середовищі можуть існувати приховані конфлікти, а умови роботи та різні види забезпечення потребувати значного покращення, що безпосередньо відбивається на поведінці працівника.

Під час докорінних реформ у правоохоронній сфері доцільно проаналізувати стан функціонування підрозділів поліції, наявні недоліки організації та виробити заходи щодо їхнього усунення. Зважаючи на актуальність з'ясування громадської думки

працівників Національної поліції України стосовно різних питань їх службової діяльності та Міністром внутрішніх справ України А. Аваковим було дане доручення щодо проведення серед працівників поліції відповідного онлайн-опитування.

У Державному науково-дослідному інституті МВС України з урахуванням пропозицій, що надійшли від департаментів міністерства, територіальних (міжрегіональних) органів поліції та профільних закладів вищої освіти, складено анкету, яку було узгоджено з Департаментом організаційно-апаратної роботи МВС України (координатор проєкту – С. Шапочка).

Анкета містила запитання щодо задоволеності різними складовими службової діяльності працівників поліції; стану забезпечення одностроєм; частоти і тривалості вимушених затримок на службі після закінчення робочого дня (зміни), а також з'ясування їх причин; витрат власних коштів на забезпечення службових потреб; факторів, які впливають на кар'єрне зростання в підрозділі; планів стосовно подальшого проходження служби; оцінки відповідності системи відомчої освіти потребам працівників поліції; самооцінки професійної підготовки та навченості для збереження власного життя під час виконання своїх службових обов'язків; оцінки результатів реформування системи органів МВС України; правильності обраного напрямку реформи поліції, оцінок окремих змін, що відбулися внаслідок перетворень тощо.

Департаментом інформатизації МВС України здійснено програмування анкети та розміщення її в єдиній цифровій відомчій телекомунікаційній мережі МВС. Анонімним інтранет-опитуванням, яке відбувалося впродовж II кварталу 2017 р., були охоплені працівники практичних підрозділів поліції (патрульні поліцейські, дільничні інспектори поліції, слідчі, оперативні працівники, а також деякі інші професійні категорії) в усіх регіонах країни (крім АР Крим та м. Севастополь). Аналіз, представлений у цій доповіді, ґрунтується на доповненому та очищеному масиві результатів анкетування, що містить відповіді 21465 респондентів. Статистична обробка даних здійснена в пакеті JASP (JASP Team, 2020).

Запитання щодо задоволеності службою в цілому стояло на початку анкети та фіксувало першу (емоційну) реакцію респондента. Надалі респондентам було поставлене загальне табличне запитання з 23 підпитаннями щодо задоволеності різними аспектами служби: *«Наскільки Ви задоволені такими складовими Вашої службової діяльності...»*. Для переходу від шкали найменувань до порядкової (умовно метричної) шкали альтернативам запитань було присвоєно такі бали: *«цілком задоволений(а)»* – 5 балів, *«швидше задоволений(а)»* – 4 бали, *«швидше не задоволений(а)»* – 2 бали, *«зовсім не задоволений(а)»* – 1 бал, *«важко відповісти/відмовляюсь відповідати»* – 3 бали, після чого за кожною змінною обчислено відповідний середньозважений індекс. Перенесення альтернативи *«важко відповісти/відмовляюсь відповідати»* в центр шкали, приписування числових балів альтернативам запитань та розрахунок середньозважених оцінок є евристичною процедурою, яка, втім, дає можливість замінити частотний розподіл певної змінної або кількох змінних одним індексом.

У таблиці 1 представлено середні значення (індекси) показників, які відбивають задоволеність службою в цілому, «парціальну» задоволеність різними

аспектами служби, а також значення інтегрального показника задоволеності службою, що розраховане як середнє за 23 показниками задоволеності.

Таблиця 1

**Середні значення показників задоволеності службою
працівників практичних підрозділів поліції**

| Запитання | індекс |
|--|--------|
| а1. Якою мірою Ви задоволені своєю службою в цілому? | 3,58 |
| <i>Наскільки Ви задоволені такими складовими Вашої службової діяльності...</i> | |
| а2. Можливостями кар'єрного зростання | 3,32 |
| а3. Можливостями професійного вдосконалення | 3,58 |
| а4. Організацією управління в підрозділі | 3,36 |
| а5. Рівнем навантаження | 2,97 |
| а6. Режимом праці та відпочинку | 2,83 |
| а7. Взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом | 3,84 |
| а8. Психологічним кліматом, відносинами між колегами підрозділу | 3,91 |
| а9. Станом взаємодії Вашого підрозділу з іншими підрозділами поліції | 3,41 |
| а10. Розміром грошового забезпечення | 2,87 |
| а11. Станом робочого місця, приміщення для роботи (забезпеченість меблями) | 3,01 |
| а12. Забезпеченістю комп'ютером, іншою офісною технікою | 2,75 |
| а13. Доступом до мережі інтернет | 3,08 |
| а14. Доступом до баз даних, внутрішньої мережі | 3,26 |
| а15. Забезпеченістю канцелярським приладдям (папір, картридж) | 2,48 |
| а16. Забезпеченістю одностроєм нового зразка відповідно до сезону | 2,30 |
| а17. Якістю матеріалів однострою | 2,34 |
| а18. Забезпеченістю засобами зв'язку | 2,77 |
| а19. Забезпеченістю вогнепальною зброєю і боєприпасами | 3,91 |
| а20. Забезпеченістю спеціальними засобами | 3,56 |
| а21. Забезпеченістю службовим автотранспортом | 2,91 |
| а22. Забезпеченістю паливно-мастильними матеріалами | 3,01 |
| а23. Базою та обладнанням для занять із вогневої підготовки | 3,45 |
| а24. Умовами (місце, час, періодичність) для проведення фізичної підготовки | 3,34 |
| Інтегральний рівень задоволеності службою (середнє за запитаннями а2-а23) | 3,14 |

З огляду на середньозважені оцінки найбільшою мірою респонденти були задоволені організаційними та психологічними аспектами діяльності колективу, а також службово-бойовою діяльністю, найменшою мірою – забезпеченістю комп'ютерною технікою, канцтоварами, одностроєм.

Відповіді опитаних працівників практичних підрозділів поліції щодо різних складових службової діяльності пов'язані між собою. На рисунку 1 подано граф кореляційних зв'язків, сила яких перевищує значення 0,47. Змінні об'єднуються у дві кореляційні плеяди. Перша кореляційна плеяда охоплює ознаки, що фіксують задоволеність респондентів різними аспектами організації служби, соціально-психологічний клімат та стимули до праці, а друга плеяда – різноманітні

матеріально-технічні ресурси для виконання службових та службово-бойових завдань (задоволеність облаштуванням робочого місця та приміщення, забезпеченням відповідним обмундируванням, засобами зв'язку, службовим автотранспортом, вогнепальною зброєю, спецзасобами тощо).

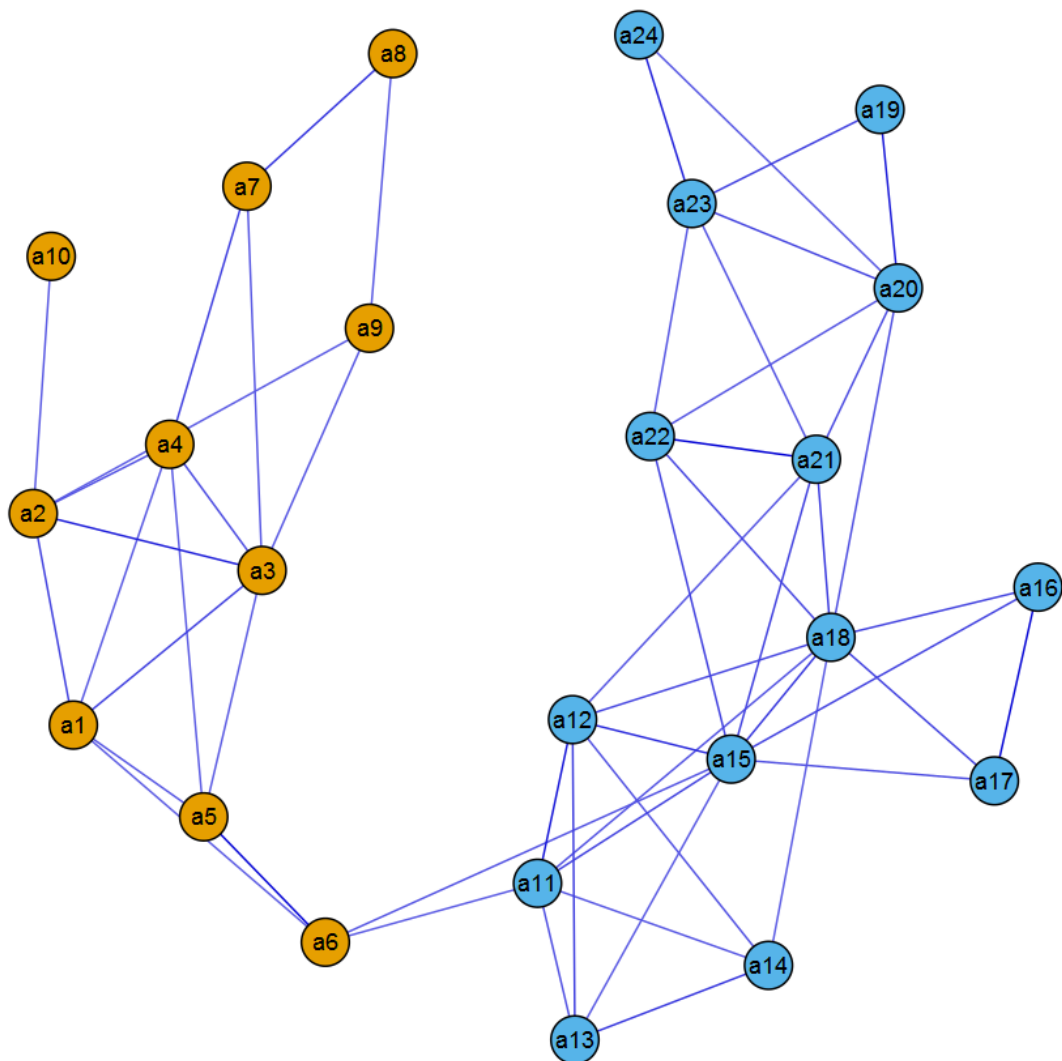


Рис. 1. Мережа кореляційних зв'язків змінних щодо задоволеності працівників поліції службою в цілому та її окремими аспектами

Примітка. Позначення змінних на рисунку 1 відповідає запитанням, формулювання яких представлено в таблиці 1.

Найбільший статистично значущий зв'язок ($\alpha = 0,01$) із загальним рівнем задоволеності мають такі види задоволеності, як можливість професійного вдосконалення ($r = 0,56$) та кар'єрного зростання ($r = 0,55$), рівень навантаження ($r = 0,49$), режим праці та відпочинку ($r = 0,48$), організація управління в підрозділі ($r = 0,48$), взаємовідносини з безпосереднім керівництвом ($r = 0,46$). Якщо індивід задоволений можливостями кар'єрного зростання, він, як правило, задоволений і розміром грошового забезпечення.

Розглянемо фактори задоволеності різними аспектами служби з огляду на соціально-демографічні показники працівників поліції та стан організації їх

діяльності й кар'єрного просування (специфіку формальних та неформальних правил), що існували в практичних підрозділах поліції.

Сприйняття інтенсивності певних проблем відчутно відрізняється залежно від статі респондента. Так, зокрема, жінки більшою мірою, ніж чоловіки задоволені своєю службою в цілому (середній бал індексу в групі жінок становить 3,66), взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом (3,91), розміром грошового забезпечення (2,97), доступом до інтернет- та інтранет-мережі (відповідно 3,20 і 3,34), забезпеченістю спецзасобами (3,64). Натомість чоловіки дещо більше задоволені, ніж жінки, психологічним кліматом у підрозділі (3,95), можливостями професійного вдосконалення (3,61), кар'єрного зростання (3,34) та деякими видами забезпечення службово-бойової діяльності.

Рівень задоволеності працівника службою зростає з віком.

Встановлено, що рівень задоволеності службою в цілому вище в оперативних працівників (3,66) та дільничних інспекторів поліції (3,65). Останні також були більшою задоволені можливостями професійного вдосконалення (3,67) та кар'єрного зростання (3,48), організацією управління в підрозділі (3,50), розміром грошового забезпечення (3,27), умовами для занять фізичною підготовкою (3,45). Найкращу оцінку організації управління в підрозділі (3,52) надали оперативні працівники.

Менший рівень задоволеності службою в цілому спостерігається в слідчих (3,57) та патрульних поліцейських (3,55). Крім того, у слідчих відмічається найбільша незадоволеність рівнем навантаження (2,79), а також режимом праці та відпочинку (2,63). Вони також відчувають більшу потребу в забезпеченні канцелярським приладдям (2,26). Натомість слідчі краще оцінюють можливості кар'єрного зростання (3,47) та професійного вдосконалення (3,61).

Патрульні поліцейські виказали найбільшу задоволеність психологічним кліматом, відносинами між колегами підрозділу (4,01), забезпеченістю вогнепальною зброєю і боєприпасами (4,14), забезпеченістю спеціальними засобами (3,85), паливно-мастильними матеріалами (3,84) та службовим автотранспортом (3,48), базою та обладнанням для занять із вогневої підготовки (3,68), умовами для проведення фізичної підготовки (3,43), станом робочого місця, приміщення для роботи (забезпеченістю меблями) (3,10), забезпеченістю комп'ютером, іншою офісною технікою (2,83), забезпеченістю канцелярським приладдям (папір, картридж) (2,73). Більший рівень задоволеності працівників патрульної поліції за низкою показників службової діяльності може пояснюватися тим, що новостворена служба була забезпечена матеріально-технічними ресурсами в першу чергу.

Керівники відділу (відділення) та керівники самостійних підрозділів виявили задоволеність майже всіма складовими службової діяльності в порівнянні з працівниками поліції, котрі не мають підлеглих, та тими опитаними, хто відмовився назвати свій посадовий статус. У керівників також відмічається висока задоволеність взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом (3,97).

Досліджено також вплив матеріального статусу сім'ї респондентів на рівень їх задоволеності окремими аспектами служби. Так, опитаним працівникам поліції, яким вистачає на все необхідне та які роблять заощадження, притаманний найбільший рівень задоволеності майже за всіма аспектами служби. Водночас спостерігається

приблизно однаковий рівень задоволеності різними аспектами служби у категорій осіб, яким «вистачає загалом на прожиття» та яким «вистачає на все необхідне, але не до заощаджень». Критично низький рівень задоволеності всіма аспектами служби виявили ті респонденти, котрим «вистачає лише на продукти харчування».

Респондентам також було поставлене запитання «Що найбільше впливає на кар'єрне зростання у Вашому підрозділі?», на яке було можливо надати кілька варіантів відповідей (вибір певної альтернативи респондентом кодувався цифрою 1, а відсутність вибору – 0). Надалі обчислювалися коефіцієнти кореляції Пірсона між дихотомічними змінними, які фіксують фактори кар'єрного зростання в певному підрозділі, та низкою індексів задоволеності службою.

Із таблиці 2 вбачається, що вибір таких альтернатив кар'єрного зростання в підрозділі, як «високі результати в роботі» та «відданість службі, відповідальність» позитивно пов'язаний із задоволеністю службою, що фіксується як окремим, так інтегральним індексом задоволеності. Своєю чергою вибір таких альтернатив, як «родинні зв'язки з керівництвом або іншими впливовими особами», «добрі стосунки з керівництвом», «послуги або подарунки керівництву», «щасливий випадок» супроводжується більш низькими оцінками задоволеністю службою.

Крім того, у підрозділах, де цінуються високі досягнення в роботі та працездатність персоналу, фіксується більший рівень задоволеності у взаємовідносинах з безпосереднім керівництвом та сприятливий соціально-психологічний клімат. Натомість фаворитизм, несправедлива система мотивації працівників негативно позначається на груповій згуртованості.

Таблиця 2

Взаємозв'язок факторів кар'єрного зростання з показниками задоволеності службою в цілому та інтегральними індексами задоволеності

| | Якою мірою Ви задоволені своєю службою в цілому? | Інтегральний рівень задоволеності службою | Якою мірою Ви задоволені взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом? | Якою мірою Ви задоволені психологічним кліматом, відносинами між колегами підрозділу |
|--|--|---|--|--|
| Високі результати в роботі | 0,21** | 0,21** | 0,24** | 0,20** |
| Відданість службі, відповідальність | 0,20** | 0,20** | 0,24** | 0,18** |
| Родинні зв'язки з керівництвом або іншими впливовими особами | -0,23** | -0,27** | -0,24** | -0,16** |

| | Якою мірою Ви задоволені своєю службою в цілому? | Інтегральний рівень задоволеності службою | Якою мірою Ви задоволені взаємовідносинами з безпосереднім керівництвом? | Якою мірою Ви задоволені психологічним кліматом, відносинами між колегами підрозділу |
|---|--|---|--|--|
| Добрі стосунки з керівництвом | -0,22** | -0,26** | -0,24** | -0,14** |
| Добрі стосунки з колегами по роботі | 0,00 | -0,01 | 0,00 | 0,02** |
| Послуги або подарунки керівництву | -0,16** | -0,19** | -0,20** | -0,14** |
| Щасливий випадок | -0,16** | -0,18** | -0,12** | -0,09** |
| Підвищення професійної кваліфікації в навчальних закладах | 0,08** | 0,06** | 0,08** | 0,06** |
| Інше | -0,06** | -0,07** | -0,07** | -0,03** |
| Важко відповісти/ Відмовляюсь відповідати | -0,05** | -0,03** | -0,05** | -0,08** |

Примітка.

** – кореляція статистично значуща на рівні 0,01 (двостороння).

* – кореляція статистично значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Парні коефіцієнти кореляції гуртуються на 21358 спостереженнях. Із загального масиву видалено 107 анкет як такі, що мали цілковиті пропуски відповідей на запитання із множинними альтернативами.

Важливим фактором, який впливає на рівень задоволеності службою, є наявність вимушених затримок на службі, зокрема, їхня частота. Як свідчать дані таблиці 3, респонденти, які не затримуються на службі або роблять це зрідка, більшою мірою задоволені своєю службою, ніж ті, хто затримуються на службі кожного дня або кілька разів на тиждень.

Середній бал індексу задоволеності службою в цілому залежно від відповіді респондентів на запитання: «Як часто Вам доводиться затримуватися на службі після закінчення робочого дня (зміни)?»

| | Якою мірою Ви задоволені своєю службою в цілому? | Інтегральний рівень задоволеності службою |
|--|--|---|
| Ніколи не затримуюся | 4,38 | 4,05 |
| Практично кожного дня | 3,31 | 2,83 |
| Кілька разів на тиждень | 3,73 | 3,26 |
| Кілька разів на місяць | 3,86 | 3,47 |
| Кілька разів на рік | 3,89 | 3,71 |
| Важко відповісти/ Відмовляюсь відповідати | 3,62 | 3,28 |

Отже, результати соціологічного онлайн-опитування 2017 р. засвідчили, що задоволеність службою працівників практичних підрозділів поліції пов'язана, насамперед, з інтенсивністю праці та часовими витратами на неї, певними перевагами, що надає робота (кар'єрне зростання, підвищення професійного рівня), а також з організацією управління в підрозділі. Створення максимально можливих умов мотивованого й діяльнісного ставлення до служби сприятиме підвищенню реального престижу в суспільстві професії поліцейського, а серед правоохоронців – професійної гордості за свою працю.

Показники задоволеності різними аспектами служби мають відмінності серед представників певних соціально-демографічних та професійних груп, а також категорій респондентів, виокремлених за самооцінкою матеріального стану сім'ї. Більший рівень задоволеності службою в цілому фіксується в дільничних інспекторів поліції, осіб старших вікових груп, начальників підрозділів. Менший рівень задоволеності різними аспектами службової діяльності зафіксовано в групах респондентів, які не є керівниками, осіб, що належать до більш молодших вікових груп, мають низький матеріальний статус сім'ї.

На загальний рівень задоволеності службою працівників практичних підрозділів поліції впливають і організаційні/діяльнісні фактори. Збільшують задоволеність службою дотримання прозорих правил кар'єрного зростання, в основі яких лежать показники роботи та відданість службі. Водночас зменшують рівень задоволеності поліцейських службою неформальні правила кар'єрного зростання в підрозділі, що ґрунтуються на родинних зв'язках, допомозі впливових осіб, послугах та подарунках керівництву. Затримки на роботі в зв'язку зі службовою необхідністю призводять до зменшення рівня задоволеності професійною діяльністю.

Чекають на подальше дослідження питання як неповної самовіддачі в праці, так і понаднормової, більш інтенсивної / виснажливої роботи правоохоронців, а також їх професійної та кваліфікаційної мобільності.

Список використаних джерел

1. Ohlemacher T., Bosold C., Fiedler A., Lauterbach O., Zitz A. Polizei im Wandel. Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussionen 2002. *Forschungsberichte Nr. 87*. Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN). 2002. 173 p.
2. Klemisch D. Psychosoziale Belastungen und Belastungsverarbeitung von Polizeibeamten. Dissertation. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität Münster. 2006. 173 p.
3. Kula S. Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*. 2017. Vol. 18. Issue 2. P. 146–159.
4. Lu L., Liu, L, Sui GY., Wang L. The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015. Vol. 12. P. 15088–15099.
5. Yun, I., Hwang, E. & Lynch, J. Police Stressors, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among South Korean Police Officers. *Asian Criminology*. 2015. Vol. 10. Issue 1. P. 23–41.
6. Yang LR., Yen HF., Chiang YF. A Framework for Assessing Impacts of Leadership Competency on Police Project Performance Mediating Role of Job Satisfaction and Moderating Role of Project Type. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 2012. Vol. 35. Issue 1. P. 528–550.
7. Чернова Г., Хямяляйнен В., Соломина Л. *Психология управления*. 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для СПО. М. : Юрайт, 2019. 193 с.

Великий Віктор Миколайович,

*доцент кафедри професійних та спеціальних дисциплін
Херсонського факультету Одеського державного університету внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент*

ГОТОВНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ДО НАДАННЯ ПЕРВИННОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ЗЛОЧИНУ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ

Компетенція – це базова характеристика діяльності фахівця, вона складається як зі змістовного (знання), так і процесуального (уміння) компонентів. Психологічна компетенція, як складова частина загальної фахової компетенції поліцейського включає досить багато аспектів: забезпечення правопорядку та розкриття злочинів за допомогою психологічних технологій, використання комунікативних технологій, вміння та навички психологічної саморегуляції тощо. Однак, на нашу думку, лише окремі дослідники торкаються проблеми формування готовності поліцейського до надання психологічної підготовки постраждалим від злочину [2; 3; 4]

Разом з тим, соціальні, майнові, психологічні наслідки злочинності, обумовлюють необхідність застосування різноманітних заходів надання допомоги жертвам злочинів. Одним з важливих аспектів такої допомоги має бути психологічна допомога. У ст.2. Закону України «Про Національну поліцію України» зазначається одне із завдань поліції: «надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги»[1].

Психічні травми особи постраждалої від злочину можуть бути пов'язані з втратою рідних та близьких людей, їх травмуванням, втратою майна та засобів до існування, перенесення насильства у будь якій формі тощо.

Значною мірою, крім об'єктивних чинників напружених переживань постраждалого, його стан після складної життєвої ситуації, пов'язаної з переживанням кримінальної події і її наслідків є такі суб'єктивні чинники, як:

- психофізіологічні особливості особи;
- рівень психологічної стійкості;
- моральна неготовність до того, що можна стати потенційною жертвою;
- спотворена гіперболізація самого злочину і його наслідків;
- психічний і функціональний стан особи у конкретний момент.

Психічні прояви постзлочинної травми можуть бути самі різноманітні, і часом досить неоднозначні:

- шок, ступор, загальмованість, небажання говорити про подію чи бути поруч з людьми, які нагадують про неї;
- відсторонення від близьких і втрата інтересу до колись улюблених речей;
- страх повернення на місце подій, повторно пережити подібну ситуацію;
- заморожування свого стану через нав'язливі яскраві спогади події, сновидіння та нічні кошмари;
- фрустрація та конфліктність,

- непереборне почуття тривоги, занепокоєння, безсоння;
- м'язове напруження, тремтіння та підвищена збудженість;
- марення та галюцинації;
- підвищена роздратованість, усамітнення, депресія;
- почуття провини, горе втрати;
- стрес та особистісні кризи;
- агресія та гнів на себе і на явних або надуманих винуватців, та на тих, від кого очікували або очікують допомогу;
- сором та страх осуду своєї необачності;
- регресія: зниження працездатності, зловживання алкоголем, тютюнопалінням, наркотиками, відхід від звичного способу життя.

До групи ризику крім тих, хто може психологічно постраждати від злочину та окрім самого потерпілого можуть входити його рідні та близькі, свідки, сторонні спостерігачі (ті, хто прибули на місце злочину вже після його здійснення) і навіть самі правоохоронці.

Як правило, постраждали швидше реагують на фізичні травми, ніж на своє психічне самопочуття. Разом з тим, працівники поліції не мають права ігнорувати стан постраждалих, обмежуватись лише тим, щоб рекомендувати заспокоїтись, не боятись, не переживати, казати, що все минеться. Будь яке ігнорування психологічних проблем може перерости в психосоматику

Відповідно, слід вести мову про підготовку працівників поліції не лише до надання домедичної допомоги постраждалим від злочину, а й до надання психологічної допомоги. При цьому психологічна допомога постраждалим від злочину повинна мати два рівня:

- первинну (першу) психологічну допомогу, яку повинні вміти надавати самі працівники поліції;
- базову (грунтовну) психологічну допомогу, яка має надаватись відповідними фахівцями – кризовими психологами.

Основними задачами первинної психологічної допомоги повинні стати:

- забезпечення нормального психічного стану постраждалої особи;
- формування у особи відчуття безпеки;
- зміцнення віри та впевненості в можливості вийти з ускладнень, що склались (страждань і нужди);
- соціальна, фізична та психологічна підтримка.

Програма підготовки поліцейських до надання первинної психологічної підготовки постраждалим від злочину та будь якої іншої екстремальної ситуації повинна включати такі аспекти:

- вивчення ознак, які свідчать про критичні психологічні стани особи, та вміння їх виявляти;
- компетенції щодо встановлення контакту з особами, які перебувають у кризовому стані (афекту, фрустрації, стресу, шоку тощо), відволікання їх від негативних думок і намірів;
- вміння виявляти нагальні потреби особи;

- створення безпечного середовища для особи, яка перебуває у кризовому стані;
- навичок нагальної практичної психологічної допомоги особі та залучення до такої допомоги її близьких;
- надання допомоги постраждалій особі в моделюванні подальших своїх дій та життя;
- знання про державні та громадські інституції, які можуть силами фахівців надавати ґрунтовну психологічну допомогу (центри соціально-психологічної реабілітації, кризові і консультаційні пункти, проведення навчальних спецкурсів, практичні семінари з вироблення навичок безпечної поведінки громадян, насамперед – осіб із підвищеною віктимністю, та ін.).

Працівники поліції повинні засвоїти гнучкі алгоритми, за якими має надаватись первинна психологічна допомога. Слід враховувати, що жертва злочину може перебувати у стані сильного стресу, зумовленого соромом, страхом, переживання невизначеністю наявними та подальшими наслідками злочину. Поліцейський повинен виявляти ознаки, які сигналізують про стан потерпілого та гнучко обирати способи допомоги йому, адже в деяких випадках як відсутність знаків уваги до стану потерпілого, легковажне ставлення до факту вчинення злочину, звинувачення її в тому, що трапилось, так використання вимог змиритись з ситуацією, заспокоїтись може викликати протилежну очікуваній реакцію. Важливо, щоб в результаті спілкування з поліцейським потерпілий отримав орієнтири щодо своїх подальших дій, мінімізації моральних, фізичних та матеріальних втрат.

Належна підготовка правоохоронців до надання первинної психологічної допомоги можлива за умов не лише простого засвоєння інформації про її сутність та способи її організації, а й напрацювання нових способів мислення. Тому окремим моментом розробки планів такої підготовки має бути обґрунтування системи практичних ситуацій, що моделюють діяльність правоохоронця. Кожна нова ситуація має бути не схожою на попередню, якомога ширше розкривати типологію ситуацій, що мають місце у правоохоронній діяльності, мати багатоваріантність вірогідних напрямків їх розвитку й завершення, можливих способів їх урегулювання тощо.

Одним із найбільш складних завдань є формування гнучких практичних вмінь і навичок правоохоронців. Цьому мають сприяти спеціальні тренінги.

Тренінги можуть включати у себе діагностичні методики, аналіз конкретних ситуацій, окремі вправи й рольові ігри (моделювання практичних ситуацій і їх рішень, колективного пошуку варіантів рішень – «мозкового штурму», методу «колективного блокноту», синектики, оцінки варіантів рішень тощо), групове обговорення.

Проведення таких тренінгів повинно надавати можливість їх учасникам:

- аналізувати власний досвід;
- випробувати себе у нових видах діяльності, розвиваючи при цьому емоційну стійкість до стресових ситуацій та впевненість у собі;
- отримувати практичні навички;
- виявляти власні труднощі, відшукувати шляхи усунення труднощів, розробляти програму професійного самовдосконалення тощо.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv/page1-4> (дата звернення: 20.10.2020).
2. Гошовський Я.О. Соціально-психологічні аспекти фахової компетентності працівників поліції до спілкування з людьми, які пережили екстремальну деривацію. *Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення: матеріали «круглого столу»* від 24 листопада 2016 р. / за заг. ред. Гуменюк Л.Й., Козирева М.П. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. С. 183 -187
3. Насильство в сім'ї та діяльність органів внутрішніх справ щодо його подолання /Укладачі: Запорожцев А.В., Лабунь А.В., Заброта Д.Г., Басиста І.В., Дроздова І.В., Брижик В.О., Мусієнко О.М. Київ, 2012. 246
4. Литвин В.В. Формування та розвиток професійної компетентності патрульного поліцейського. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ.* № 1 (106). 2018, С. 277-287.

Журбинський Дмитро Анатолійович,

*доцент кафедри організації заходів цивільного захисту
Черкаського інституту пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України,
кандидат технічних наук, доцент*

Журбинська Альона Дмитрівна,

*курсант факультету досудового розслідування
навчально-наукового інституту № 1
Національної академії внутрішніх справ України*

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРОГНОЗУВАННЯ ПСИХОГЕННИХ ВТРАТ СЕРЕД ПОСТРАЖДАЛОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ РОЗВИТКУ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ПРИРОДНОГО ТА ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРУ

В умовах сьогодення масштабність наслідків війни на Сході нашої країни, аварій, катастроф та стихійних лих ставить проблему ліквідації надзвичайних ситуацій (далі по тексті – НС) та мінімізації негативних наслідків від них в ряд найбільш актуальних і важливих завдань держави [1-3]. Тенденції, які спостерігаються впродовж останніх років, зокрема підвищення ризику виникнення НС, значні матеріальні й соціальні збитки внаслідок збільшення їхньої кількості та масштабу, становлять загрозу національній безпеці [1; 4]. За таких умов особливого значення набуває виконання державою власних функцій – захисту населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від НС шляхом запобігання таким ситуаціям, мінімізації та ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період [1-3].

У загальному вигляді під прогнозуванням розуміють процес наукових досліджень якісного і кількісного характеру, направлений на з'ясування тенденцій розвитку явищ, а також пошук оптимальних шляхів досягнення цілей цього розвитку [5-6].

Завдання прогнозу – дати об'єктивне, достовірне уявлення про те, що буде за тих або інших умов. Для вирішення цього завдання розробляється пошуковий прогноз, завданням якого є показати, яким чином буде розвиватись об'єкт за умови незмінного характеру зовнішнього впливу. В результаті з'явиться відповідь на питання: «що буде», якщо не вживати ніяких регулюючих дій. Таким чином, пошуковий прогноз визначає сфери, що вимагають пріоритетного втручання для подолання небажаних процесів.

Найбільш розробленою темою, пов'язаною з проблемою прогнозування психогенних втрат серед фахівців є прогнозування надійності діяльності спеціалістів екстремального профілю [7-8]. Для психологічного прогнозування надійності діяльності фахівців екстремального профілю ефективно використовуються оперативний і довгостроковий прогнози. При оперативному прогнозі глибина становить від декількох годин до 1 місяця, точність прогнозу становить 78-85 %. При довгостроковому, до якого можна віднести професійний психологічний відбір, глибина прогнозу становить кілька років, точність прогнозу, як правило, не

перевищує 60 %. Однак, прогноз надійності професійної діяльності є недостатнім для прогнозування психогенних втрат, оскільки не враховуються групи факторів, які характеризують НС та особливості організації аварійно-рятувальних робіт. Крім того, при прогнозуванні психогенних втрат серед фахівців необхідно враховувати професійне навантаження, яке може істотно різнитися по спектру та інтенсивності виконуваних пошуково-рятувальних робіт, як у різних регіонах, так і в рамках окремих загонів.

Передбачається, що система прогнозування та профілактики психогенних втрат у рамках заходів психологічного супроводу фахівців повинна включати наступні основні етапи [9]:

- професійний психологічний відбір (довгостроковий психологічний прогноз надійності професійної діяльності) фахівців з урахуванням їх діяльності в екстремальних ситуаціях;
- психологічну підготовку фахівців;
- комплектування підрозділів з урахуванням психологічної сумісності (прогноз психологічної сумісності фахівців, середньо-терміновий прогноз);
- оперативний психологічний контроль стану та прогноз психогенних втрат у фахівців екстремального профілю;
- медико-психологічний супровід фахівців у зоні НС;
- моніторинг психічного (психологічного) стану;
- визначення точності прогнозу в період після ліквідації наслідків НС.

Якщо питання, пов'язані з прогнозуванням психогенних втрат серед фахівців, відносно вивчені, то область прогнозування психогенних втрат серед населення практично не опрацьована. У той же час, саме населення є найбільш вразливою категорією з точки зору виникнення психогенних розладів. З численних літературних джерел видно, що немає єдності думок з приводу прогнозування розвитку психічних порушень у надзвичайних ситуаціях серед населення [7-9]. З одного боку, передбачається, що надзвичайні ситуації можуть викликати безліч психічних і соматичних розладів, пов'язаних з гострою та хронічною психотравматизацією, з іншого - негативні наслідки для психічного здоров'я деяких груп населення порівняно легкі, короткочасні і можуть самі зникати.

На думку більшості фахівців, що працюють в області психіатрії та психології екстремальних ситуацій, психіатрична та медико-психологічна допомога потрібна на всіх етапах НС: безпосередньо в зоні НС, на різних етапах евакуації постраждалих, в тому числі психіатричного, хірургічного та терапевтичного профілю, при обстеженні та наданні допомоги особам, які перебували в зоні НС, іншим групам постраждалих, а так само в відновлювальний період [10-12].

Психогенні втрати в НС можуть бути значно зменшені за допомогою прогнозування НС, прогнозування психогенних втрат, планомірній та своєчасній профілактиці, своєчасної та повноцінної організації заходів з відновлення психогенних втрат. Однак, практично всі основні проблеми прогнозування та відновлення психогенних втрат (методологічні, прикладні, діагностичні, корекційні, організаційні) вимагають відповідної наукової розробки та уточнення. Так, недостатньо вивченим залишається питання про поширеність серед різних груп

постраждалих гострих і відстрочених психогенних реакцій. Так само потребує уточнення та розширення поняття «психогенні втрати» стосовно до надзвичайних ситуацій. Немає єдності думок у виділенні факторів ризику та їх вагового вкладу у виникнення психогенних втрат. Необхідно вивчення етнічних і регіональних особливостей населення як одного з факторів ризику розвитку психогенних втрат; необхідно вивчення впливу інформаційного забезпечення в різні періоди НС на групи постраждалих.

Необхідно звернути увагу на розробку методики прогнозування психогенних втрат серед населення, можливо, з застосуванням психосоматичних методів, а так само теоретичне обґрунтування, розробка комплексу ефективних практичних та організаційних заходів з профілактики психогенних втрат серед населення на всіх етапах НС.

Стосовно до прогнозування психогенних втрат серед фахівців недостатньо вивчене питання про взаємозв'язок надійності професійної діяльності та ймовірності розвитку психогенних втрат. Необхідно додаткове вивчення регіональних особливостей і особливостей підрозділів з розподілу професійного навантаження.

Отримання науково-обґрунтованого, високоточного та рентабельного прогнозу психогенних втрат при НС, дасть можливість розробки нової концепції організації заходів з профілактики та відновлення психогенних наслідків будь-якої катастрофи. В основі цієї концепції має лежати завчасне планування роботи і цілеспрямована планова підготовка всіх ланок психологічної служби з профілактики та відновлення психогенних втрат і роботі в умовах надзвичайної ситуації. Планування діяльності з підготовки психологічної служби до ліквідації наслідків можливої надзвичайної ситуації виглядає таким чином:

- аналіз демографічних, етнічних і соціально-економічних особливостей регіону з виявленням відповідних факторів ризику;
- аналіз факторів ризику розвитку психогенних втрат серед фахівців ДСНС України;
- математичне прогнозування психогенних втрат у різноманітних груп, з урахуванням характеру і масштабу можливої НС;
- проведення заходів з первинної профілактики психогенних втрат серед фахівців і населення;
- підготовка органів управління, підрозділів психологічної служби, медичних працівників, особового складу підрозділів до дій у НС з метою зниження можливих психогенних втрат серед населення;
- планування та підготовка комплексу заходів щодо відновлення психогенних втрат серед різних груп постраждалих.

Пріоритетними напрямками досліджень з розробки методики прогнозування психогенних втрат представляються наступні:

1. Розробка науково-методичних основ прогнозування психогенних втрат у фахівців, які беруть участь у ліквідації НС; різноманітних особистих груп потерпілих і на різних етапах НС;

2. Розробка науково-методичних основ прогнозування психогенних втрат у різних груп потерпілих на різних етапах НС та в наступний період.

3. Розробка математичної моделі прогнозування психогенних втрат у різних груп постраждалих при різних НС.

Список використаних джерел

1. Про національну безпеку України. Закон України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2018, документ 2469-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Про Концепцію захисту населення і територій у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій. *Указ Президента України* від 26 березня 1999 р. № 284/99. Документ 284/99. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 34-35, ст.458. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

4. Український науково-дослідний інститут цивільного захисту (УкрНДІЦЗ). URL: <http://undicz.dsns.gov.ua>.

5. Данилишин Б.М. Наукові основи прогнозування природно-техногенної (екологічної) безпеки: Монографія. Київ: лекс дім, 2004. 552 с.

6. Андронов В.А. Природні та техногенні загрози, оцінювання небезпек: навч. посіб. Харків: НУЦЗУ, 2011. 264 с.

7. Миронець С.М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайних ситуацій: дис. кандидата психологічних наук: 19.00.09. УЦЗУ, 2008. 184 с.

8. Садковий В.П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. Харків, 2005. 20 с.

9. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. кандидата психологічних наук: 19.00.09. Харків, 2003. 427 с.

10. Психоневрологічні розлади у осіб, що постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС (Клінічний посібник). Упорядники: Михайлов Б.В., Міщенко Т.С., Волошина Н.П., Здесенко І.В. та ін. (російською мовою). Харків, 2006. 40 с.

11. Екстрена медико-психологічна допомога особам з гострими розладами психіки і поведінки психогенного походження (методичні рекомендації). [Михайлов Б.В., Зінченко О.М., Федак Б.С., Сарвір І.М.] Харків, 2014. 16с.

12. Посттравматичні стресові розлади : Навчальний посібник. Під заг. ред. проф. Б. В. Михайлова. Харків: ХМАПО, 2013. 224 с.

Лапкін Андрій Васильович,

*доцент кафедри судоустрою та прокурорської діяльності
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент*

ВНУТРІШНЄ ПЕРЕКОНАННЯ ПРОКУРОРА ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО ПОВНОВАЖЕНЬ

Актуальність обраної теми зумовлена розширенням сфери дискреційних повноважень прокурора у кримінальному провадженні, у зв'язку із чим заслуговують на увагу психологічні основи діяльності прокурора.

Дискреційність означає надання прокурору певної свободи вибору у питаннях здійснення покладених на нього функцій на основі його розсуду та в межах, передбачених законом, з метою підвищення ефективності прокурорської діяльності. Дискреційні повноваження дають можливість пристосувати обвинувальну діяльність прокурора до індивідуальних обставин кримінального провадження, діяти гнучко та ефективно, забезпечуючи найбільш повне досягнення поставлених перед прокурором завдань з мінімальними витратами ресурсів, особливо з точки зору спрощення, прискорення і скорочення кримінального провадження.

Важливо зауважити, що в основі прокурорської дискреції лежить внутрішнє переконання прокурора, яке визначається як психологічний, емоційно-інтелектуальний стан прокурора, який полягає у почутті впевненості та правильності застосування знань і методів, у коректності оцінки доказів, правильності зроблених умовиводів [1, с. 138]. На думку дослідників, основу внутрішнього переконання прокурора створює його впевненість у законності, справедливості й обґрунтованості обвинувальної тези, відстоювати яку він має в силу покладеної на нього процесуальної функції [2, с. 293]; переконаність прокурора як обвинувача у винності обвинуваченого має важливе значення для процесу, інакше він не в змозі буде виконати свою процесуальну функцію [3, с. 76]. Воно слугує імпульсом для обвинувальної діяльності прокурора, диктуючи йому необхідність використати передбачені законом повноваження для доведення винуватості підсудного в суді [4, с. 81]. Вочевидь, наведені характеристики внутрішнього переконання прокурора є дещо однобічними, оскільки орієнтують його виключно на доведення винуватості; разом з тим, вони підтверджують, що здійснення прокурором обвинувальної діяльності, включаючи її порушення, продовження чи припинення, не може розглядатися відокремлено або всупереч його переконанню у необхідності і доцільності цієї діяльності.

Внутрішнє переконання прокурора як публічного обвинувача у кримінальному провадженні визначають такі психологічні установки: 1) почуття справедливості, на основі якого прокурор прагне до відновлення балансу суспільних відносин, порушених кримінальним правопорушенням; 2) співчуття та емпатія до потерпілого, керуючись якими, прокурор прагне відновити його права та законні інтереси, порушені кримінально-протиправним діянням, та забезпечити відшкодування шкоди; 3) несприйняття та антипатія відносно підозрюваного, обвинуваченого, на підставі

яких прокурор забезпечує притягнення його до кримінальної відповідальності.

Певний внутрішній дисонанс для прокурора створює необхідність додержання засад законності та презумпції невинуватості, які вимагають, відповідно, всебічно, повно і неупереджено дослідити обставини кримінального провадження, виявити як ті обставини, що викривають, так і ті, що виправдовують підозрюваного, обвинуваченого, а також обставини, що пом'якшують чи обтяжують його покарання, надати їм належну правову оцінку та забезпечити прийняття законних і неупереджених процесуальних рішень, а також ставитися до підозрюваного, обвинуваченого як до невинуватої особи. На підставі цих положень емоційна складова ставлення прокурора до підозрюваного, обвинуваченого має бути мінімізована. Однак наведене не означає формування у прокурора правозахисної позиції стосовно підозрюваного, обвинуваченого. Прокурор завжди залишається обвинувачем і прагне до притягнення винного до кримінальної відповідальності; а оскільки визнання особи винною є виключною прерогативою суду, до моменту вирішення судом кримінального провадження по суті й ухвалення обвинувального вироку прокурор має утримуватися від зовнішнього виразу свого ставлення до ймовірного правопорушника в інший спосіб, ніж шляхом реалізації повноважень, передбачених кримінальним процесуальним законом.

Таким чином, надання прокуророві свободи розсуду у прийнятті відповідних рішень чи вчиненні дій дозволяє реалізувати його внутрішнє переконання повною мірою, що, в свою чергу, зумовлює необхідність його формування, обґрунтування та відстоювання. Відтак, роль прокурора виходить за межі механічного застосовувача правової норми, а передбачає більш свідому, фахову й відповідальну його участь у кримінальному процесі. Таким чином, право прокурора розпоряджатися долею публічного обвинувачення дозволяє забезпечити його процесуальну самостійність і незалежність, гарантувати монополію на здійснення кримінального переслідування, а також підвищити персональну відповідальність за хід та результати кримінального провадження.

Разом з тим, розширення свободи розсуду правозастосувача посилює ризики певних зловживань чи вчинення корупційних діянь на різних стадіях кримінального провадження. Враховуючи це, вона повинна мати певні межі, які відокремлюють свободу розсуду прокурора від його свавілля і визначаються:

1) законом, норми якого окреслюють можливі варіанти альтернативних дій чи рішень, та визначають підстави та умови їх вибору. На думку дослідників, розсуд може бути застосований лише у випадках, передбачених нормами чинного матеріального і процесуального закону, в порядку і формах, передбачених цими нормами [5, с. 45]. Водночас, межі дискреції та нормативного регулювання є взаємооберненими: поглиблення регулювання обмежує дискрецію, і навпаки. Зважаючи на це, законодавче регулювання дискреційних повноважень має зводитися до встановлення меж та критеріїв їх застосування;

2) завданнями, на досягнення яких спрямована діяльність прокурора. Варто погодитися з думкою, що дискреційні повноваження мають здійснюватися в межах тих цілей, які ставляться до діяльності прокурора у кримінальному провадженні [6, с. 171]. Відповідно, вибір того чи іншого альтернативного варіанту здійснюється

прокурором з огляду на те, чи забезпечує він найбільш повну і швидко реалізацію цих завдань. Відповідно, дискреційність – це передусім доцільність;

3) розумністю й здоровим глуздом, які, поєднуючись з професійним досвідом прокурора та урахуванням інших чинників, забезпечують застосування дискреції у тих межах, в яких вона визначає найоптимальніший варіант поведінки з усіх можливих;

4) професійною етикою, яка формує внутрішнє переконання прокурора, відповідно до якого він здійснює розсуд. Як справедливо вказує Ю. Г. Барабаш, саме мораль та суспільні традиції є «розумним обмеженням», яке не дозволяє посадовій особі при реалізації дискреційних повноважень спиратись виключно на внутрішню мотивацію [7, с. 51-52];

5) фактичною ситуацією, у якій діє прокурор. При цьому, як зауважують фахівці, суб'єкт дискреційних повноважень повинен враховувати при прийнятті рішення не лише фактичні обставини, а й інші реалії конкретної ситуації, в умовах якої він опинився та вимушений здійснювати свої повноваження [8]. В будь-якому разі, застосування дискреційних повноважень має бути обґрунтованим певними об'єктивними чинниками, до яких, зокрема, можна віднести малозначність діяння, усунення його негативних наслідків, відсутність суспільної небезпечності особи, яка його вчинила тощо;

6) інтересами інших суб'єктів, які повинні враховуватися при здійсненні такого вибору (наприклад, згода підозрюваного на звільнення його від кримінальної відповідальності) та забезпечуватися шляхом судового та відомчого контролю.

Відповідно, внутрішнє переконання, яке лежить в основі здійснення прокурором дискреційних повноважень, не є довільним. До вимог, яким воно повинне відповідати, можна віднести: законність, доцільність, розумність, етичність, об'єктивність та контрольованість.

Список використаних джерел

1. Семенко О.В. Внутрішнє переконання прокурора та його роль у процесі доказування. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2012. Вип. 628. С. 136–139.
2. Пичугин Д.Г. К вопросу об усмотрении прокурора в досудебном производстве по уголовным делам. *Актуальные проблемы российского права*. 2010. №2. С. 290-297.
3. Каркач П.М. Державне обвинувачення в суді за новим кримінальним процесуальним законодавством України : навч. посіб. Харків : Право, 2013. 184 с.
4. Мотивиловкер Я.О. О принципах объективной истины, презумпции невиновности и состязательности процесса. Ярославль, 1978.
5. Булгакова І.В. Судовий розсуд у господарському процесі. *Вісник Академії адвокатури України*. 2005. Вип. 3. С. 44-49.
6. Кахновець С.О. Механізм формування та межі дискреційних повноважень прокурора. *Право і суспільство*. 2017. №. 2. С. 168-172.
7. Барабаш Ю.Г. Дискреційні повноваження вищих органів влади: правова природа та умови ефективного застосування. *Університетські наукові записки*. 2007. № 4 (24). С. 49-54.
8. Михайліна Т., Жердев О. Дискреційні повноваження та правосвідомість суб'єкту правозастосування: аспекти співвідношення. *Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства*. 2018. № 1. URL: <https://studlib.org.ua/index.php/eprs/article/view/154>

Майдіков Юрій Леонідович,

професор кафедри фізичної реабілітації

Національного університету «Чернігівська політехніка»,

доктор медичних наук, професор

МЕТОДИКА ВІДБОРУ ВОДИЇВ СПЕЦІАЛЬНОГО АВТОТРАНСПОРТУ НА ОСНОВІ ЕКСПРЕС-ОЦІНКИ СТАНУ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ФУНКЦІЙ

Сьогодні професійний відбір водіїв спеціального автотранспорту, зокрема у органи внутрішніх справ, включає в себе декілька послідовних етапів, кожен з яких вирішує питання про придатність кандидата до служби за певними критеріями відбору.

Рішення про непридатність кандидата, яке було прийняте на одному з етапів, як правило, зупиняє подальшу процедуру обстеження. Таким чином, кожний етап професійного відбору є повністю самостійним по відношенню до прийняття рішення про професійну придатність.

На першому етапі професійного відбору – розглядається соціально-правовий аспект. Тут здійснюється перевірка на відповідність кандидата певним соціально - правовим (вік, військова служба, реєстрація за місцем проживання тощо), та морально – етичним нормам (відсутність негативних біографічних даних, компрометуючих вчинків, зв'язків і т.д.). Цей етап здійснюється кадровим персоналом органів внутрішніх справ.

Другим етапом професійного відбору є медичний відбір, що використовується для визначення явної або прихованої патології, яка здатна завадити здійсненню професійної діяльності у ОВС. У медичному відборі, через його особливе значення, виділяється психіатричний аспект, а саме поглиблене дослідження психічної сфери кандидата з метою виявлення прихованих, стертих форм нервово-психічної патології. Медичний відбір здійснюється медичними комісіями.

Наступним етапом професійного відбору виступає психологічний та психофізіологічний відбір, який по суті орієнтований, як на визначення психопатології, так і на оцінку швидкісних і якісних відповідей до зовнішніх впливів, функцій уваги, пам'яті, емоційної стабільності та інших характеристик, що пов'язані з основними властивостями вищої нервової діяльності. Психологічний (психофізіологічний) відбір проводиться Центрами психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору.

Матеріали та методи дослідження. При оцінці функціонального стану водія автотранспорту нами були використані матеріали наукових досліджень, що були отримані у Центрі психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору МВС України. Було обстежено 154 постійно працюючих водіїв спеціального автотранспорту у віці: 20-29-років (n = 60); 30-39-років віку (n = 48); 40 і більше років (n = 46). У якості еталонної позитивної оцінки їхньої роботи була прийнята відсутність ДТП під час проходження служби на посаді водія даного виду транспорту. Методики, що були використані, насамперед, характеризувалися психофізіологічною та психологічною направленістю, зокрема, вивчались характеристики простих і складних сенсомоторних реакцій, психічних функцій, а також стан системи

кровообігу. Дослідження проводились на розробленому нами багато функціональному діагностичному комплексі «Прогноз» [3; 4].

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз професіографічних досліджень щодо профвідбору водіїв спецавтотранспорту показує, що їх робота здійснюється за умов взаємодії окремих частин системи «водій - транспортний засіб - дорога». Організм водія у процесі праці знаходиться під впливом низки факторів: дорожніх умов, мікроклімату кабіни та інше. При цьому, великого значення набуває невизначеність дорожньої обстановки, яка може змінюватись у будь-який час водіння, що призводить до емоційної напруги і супроводжується активізацією апарату кровообігу, дихання, виділенням адреналіну кори надниркової залози в і таке інше. Сьогодні сформовані психологічні (психофізіологічні) вимоги до професії водія автотранспорту. Зокрема, на додаток до хорошого фізичного здоров'я, повноцінного зору і слуху, водій повинен також мати стабільну уважність та здатність до її розподілу, достатню швидкість міркування, врівноваженість, спритність і здатність виконувати складні рухи, хорошу оцінку швидкості, відстань, час.

Таким чином, аналіз професіограми водія спеціального автотранспорту дозволяє зробити висновок, що його труд за характером інформації, що отримана, та за впливом на організм - є нервово - напруженим і характеризується підвищеними вимогами до організму людини [1; 2]. Звідси, при розробці методів оцінки функціонального стану водія автотранспорту, ми, як і більшість дослідників, керувались доцільністю реєстрації показників функціонального стану тих систем організму, які, з одного боку, швидко активізуються і є найбільш важливими у забезпеченні трудового процесу, а з іншого - відносно легко доступні для реєстрації.

Виходячи з вищесказаного, ми визначили три блоки діагностичних процедур: психофізіологічний, психологічний та вегетативних функцій.

Перший блок включає вивчення ряду умовно-рухливих реакцій (простої зорово-моторної реакції - ПЗМР, реакції вибору - РВ, реакції на рухомий об'єкт - РРО, критичної частоти злиття світлового мерехтіння - КЧЗМ).

Другий блок включає в себе вивчення функції концентрації уваги - ВН (цифровий тест Грюнбаума), оперативної пам'яті - ОП (пам'ять на числа).

Третій блок складають дослідження (в стані умовного спокою) показників артеріального тиску - АТ і частоти серцевих скорочень - ЧСС.

При обробці отриманих результатів, нами враховувалось та важлива особливість, що водії, які знаходились під нашим наглядом, відносились до категорії довго та постійно працюючих - тобто тих осіб, що пройшли природній відбір. Ця обставина стала причиною, щоб розглядати середні значення отриманих показників, які характеризують стан професійно важливих медико-біологічних функцій, як «Еталон фактор» оцінки придатності людини до виконання роботи водія спецавтотранспорту.

Використання методів варіаційної статистики, з метою визначення допустимого рівня стану професійно-важливих психофізіологічних функцій (нижня границя середнього рівня функції, що досліджується), дозволило нам сформулювати оціночні шкали з урахуванням віку, контингенту, що обстежувався, (таблиці 1 и 2).

Таблиця 1

Характеристика психофізіологічних показників по забезпеченню професійної діяльності водія спецавтотранспорту

| Вік.гр років | ПЗМР мсек | РВ Мсек | РРО опер мсек | РРО зап мсек | КЧЗМ пр. гц | КЧЗМ лев.. гц | ВН сек. | КП ед. |
|-----------------|--------------|------------|---------------------|-----------------|----------------|------------------|------------|-----------|
| 20 - 29 | 220 и < | 337 и < | 42 и < | 39 и < | 39 и > | 39 и > | 12 и < | 7 и > |
| 30 - 39 | 225 и < | 350 и < | 49 и < | 44 и < | 38 и > | 38 и > | 13 и < | 7 и > |
| 40 и > | 244 и < | 383 и < | 73 и < | 58 и < | 37 и > | 37 и > | 15 и < | 6 и > |

Таблиця 2

Характеристика апарату кровообігу по забезпеченню професійної діяльності водія спецавтотранспорту

| Вік. гр. (років) | АД сіст. (мм.рт.ст) | АД діст. мм.рт.ст | ЧСС (скор/хв) |
|---------------------|---------------------|----------------------|------------------|
| 20 - 29 | 115 - 125 | 70 - 80 | 70 - 80 |
| 30 - 39 | 115 - 130 | 70 - 85 | 70 - 85 |
| 40 и >. | 125 - 135 | 80 - 90 | 70 - 80 |

Оцінка отриманих результатів проводиться по схемі:

1. Відсутність у особи, що обстежується, відхилень від вище вказаних параметрів дозволяє віднести її до категорії – «абсолютно придатних».
2. Присутність у особи, що обстежується, одного відхилення від вище вказаних параметрів дозволяє віднести її до категорії – «придатних».
3. Присутність у особи, що обстежується, двох відхилень від вище вказаних параметрів дозволяє віднести її до категорії – «умовно придатних».
4. Присутність у особи, що обстежується, більш ніж двох відхилень від вище вказаних параметрів дозволяє віднести її до категорії – «не придатних».

Висновки. Труд водія спеціального автотранспорту, зокрема у системі МВС, за характером отриманої інформації та за впливом на організм факторів зовнішнього середовища - є нервово - напруженим і характеризується підвищеними вимогами до організму людини. Запропонований метод експрес оцінки стану психофізіологічних функцій, дозволяє оцінювати придатність кандидата до професійної діяльності водія спеціального автотранспорту, як на етапі професійного психофізіологічного відбору, так і на протязі проходження служби під час профілактичних медичних оглядів.

Список використаних джерел

1. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
2. Методика професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України / Г.О. Юхновець, Л.І. Казміренко, В.Г. Андросюк, Д.О. Александров. Київ, 2005. 30 с.
3. Майдіков Ю.Л. Автоматизована установка «Прогноз» для психофізіологічних обстежень людини. *Матеріали 24-го з'їзду фізіологів України.* 2002. С. 181-182.
4. Майдіков Ю.Л., Вежновець Т.А. Особливості стану психофізіологічних функцій і апарату кровообігу у водіїв. *Гігієна праці.* 2008. Вип. 33 С. 90-95.

Резнік Олег Григорович,

*викладач кафедри вогневої та тактико-спеціальної підготовки
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, кандидат психологічних наук*

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМИ БОСІНГУ У ПРАВООХОРОННІЙ ТА ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ

В умовах гуманізації усіх сторін діяльності військових та правоохоронних формувань держави неухильно зростає потреба в сумісній діяльності людей в організації. Однак, досить часто виникають проблеми взаємодії керівника з підлеглими, як результат низької культури спілкування. Для ефективного функціонування організації такі перепони є першочерговими для вирішення. Вміння керівника конструктивно співпрацювати, налагоджувати продуктивну міжособистісну взаємодію, уникати міжособистісних конфліктів та психологічного насилля, безпосередньо пов'язане з його індивідуально-психологічними особливостями та особливостями взаємодії з підлеглими. Незважаючи на певне висвітлення зазначених аспектів у вітчизняних наукових працях, проблема покращення взаємодії між керівником та працівником залишається актуальною.

Аналіз науково-психологічної літератури [11-12; 14] свідчить про те, що під босінгом розуміється цілий ряд ретельно спланованих дій керівника, спрямованих на те, щоб вижити з колективу конкретного співробітника. З поданого визначення даного поняття ми можемо зробити висновок, що явище босінгу виникає в міжособистісних стосунках керівника та його підлеглого і характеризує систему взаємозв'язків між керівником та підлеглим, стиль керівництва, особливості спілкування, рівень конфліктності. Оскільки мова пішла про міжособистісні стосунки, виникає потреба проаналізувати існуючі точки зору відносно міжособистісних стосунків між керівником і підлеглим.

Згідно теорії біхевіоризму (Е. Торндайк) керівник може домогтися від підлеглого потрібної поведінки, маніпулюючи зовнішніми подразниками (звільненням, підвищенням заробітної плати тощо). Таким чином керівник ігнорує не тільки уроджені задатки працівника, а й унікальний життєвий досвід підлеглого, його погляди, переконання. За допомогою теорії обміну Дж. Хоуманса може бути описана взаємодія керівника і підлеглого на основі досвіду, зважаючи на можливі винагороди і витрати. Поведінка підлеглого під час контакту з керівником (тобто взаємодія) визначається тим, чи була винагорода (і яка саме) за його вчинки в минулому. Теорія справедливості (Р. Х'юсман і Дж. Хетвілд) має велике практичне значення для регулювання взаємодії керівника і підлеглого в процесі управління. Слід зазначити, що суб'єктивний характер сприйняття справедливості має великі можливості впливу на підпорядкованого. Якщо сприйняття справедливості суб'єктивне, то його можна змінювати, залишаючи незмінними зовнішні обставини, тобто шляхом інформування, переконання підлеглого, формування в нього інших оцінних суджень. За допомогою трансакційного аналізу (Е. Берн) пояснюються шляхи виходу з деяких конфліктів, дається ключ до порозуміння між керівником і підлеглим, підвищується ефективність

цієї взаємодії. Згідно теорії соціальної драматургії (Е. Гофмана,) керівник сам створює ситуації, які мають символічне значення і під час яких він чинить певний вплив на своїх підлеглих за допомогою прийомів маніпулювання, а також створює в них необхідне враження про себе. Відповідно до символічного інтеракціонізму (Дж. Мід) ми можемо розглянути взаємодію між керівником та працівниками як безупинний діалог, у процесі якого вони спостерігають, осмислюють наміри один одного і реагують на них. Беручи до уваги сказане нами вище, можемо зробити висновок, що у кожному колективі, поряд з позитивними, мають місце і негативні соціально-психологічні процеси та явища, які є наслідком суперечливості людської природи та внутрішньогрупових міжособистісних відносин. Нажаль, це може стати причиною не тільки розладу серед членів колективу, ставити під загрозу виконання службових та бойових завдань, що стоять перед військовим колективом, а й негативно відобразитися на самопочутті людей.

За проведеним аналізом науково-психологічної літератури [2; 9; 13], нами було зроблено висновок, що босінг у військовому середовищі розвивається у двох основних напрямках: «керівник-підлеглий» та «підлеглий-керівник». У першому випадку психологічний тиск на підлеглого спрямований від самого керівника. При цьому він може керуватися різними мотивами: самоствердження за рахунок підлеглого, приниження його в очах інших або усунення небажаного конкурента. При босінгу «підлеглий-керівник» негативні дії керівника по відношенню до військовослужбовця виступають, як захисна реакція, викликана бажанням підлеглих усунути керівника з колективу, посади, підкреслення його некомпетентності. Необхідно зазначити, що обидва види босінгу супроводжуються негативом, агресією відносно військовослужбовців і мають різні форми. Для розгляду звернемося до праць А. Соловйов [12], який наводить перелік відомих форм босінгу:

- Вербальна агресія: проявляється відкрито у присутності інших членів військового колективу. Керівник ставить провокаційні запитання; дає брехливі твердження; висуває постійні претензії, сумніви щодо професіоналізму і компетентності військовослужбовця; безпідставні звинувачення; з його сторони звучать постійні погрози, недовіра;

- З жертвою босінгу ведеться постійна дискусія з метою демонстрації своєї влади, компетентності, переваги. У цьому випадку керівник грубо і гордовито перебиває підлеглого; позбавляє права висловлення власної точки зору; виражає постійну незгоду; доручає виконання роботи, яка поза межами компетенції військовослужбовця, або ставить перед ним не реальні терміни виконання з метою підкреслення своєї переваги та влади. Також керівник підрозділу постійно шукає факти, які можна якимось чином використати проти військовослужбовця;

- Спалахи гніву, що супроводжуються грубими висловлюваннями, що принижують особистість військовослужбовця, цим самим провокуючи його на некоректну поведінку. При цьому варто зазначити, що гнів керівника підрозділу може бути безпідставним і викликаний лише його бажанням покепкувати, принизити військовослужбовця;

- Соціальна ізоляція військовослужбовця, яка проявляється в ігноруванні підлеглого; невизнання результатів його роботи; оголошення бойкоту; відмова спілкуватися з ним; демонстративна відмова від продовження обговорення проблеми спільно з військовослужбовцем або в його присутності;

- Скорочення термінів виконання доручень або навмисна повільність в ухваленні рішень, які стосуються виконаних підлеглим завдань. Крім цього керівник з метою приниження військовослужбовця може змусити переробляти виконане ним завдання.

- Умисне приховування від підлеглого повної і достовірної інформації, необхідної для виконання дорученого завдання. Зазвичай це робиться з метою приниження особистості військовослужбовця, його професійних можливостей, умінь та знань. Оскільки без повного інформування підлеглий не вірно виконає своє доручення, що і продемонструє його некомпетентність.

- Переміщення робочого місця з метою морального гноблення співробітника. У цьому випадку, як правило, робоче місце військовослужбовця розміщене окремо від інших, це може бути інша кімната, або ж віддалений куток робочого приміщення. При цьому членам колективу забороняється спілкуватися з колегою, допомагати йому у виконанні завдань, давати поради.

- Навмисне поширення неправдивої інформації та чуток про підлеглого, з метою порчі його репутації. Ще однією причиною поширення неправдивої інформації про військовослужбовця є його висміювання перед членами колективу, керівниками.

За свідченням дослідників [12; 14; 15], найбільший ризик стати жертвою босінгу виникає в ситуаціях, якщо: співробітник сильно відрізняється від колег; співробітник або хтось зі своїх, несподівано призначений на високу посаду або раптово понижений; співробітник є об'єктом заздрощів зі сторони колег. Як свідчить практика [6-8] результати психологічного цькування жертви босінгу керівником підрозділу можуть мати різноманітний характер:

1. Військовослужбовця ставлять в незручне становище: застосовують до нього фізичну силу, вербальну агресію; розпускають плітки з метою його осоромлення; кепкують з зовнішності, висміюють його недоліки; уникають прямого контакту з ним; вживають лайки; використовують підвищений тон при розмові з ним; обмежують висловлювання, ігнорують його думки, погляди; постійні погрози.

2. Підлеглому даються безглузді завдання, часто нездійсненні і вимагають великих тимчасових витрат: доручення робіт, які принижують гідність співробітника, викликають глузування зі сторони колег; висування нереальних вимог до підлеглого; доручення підлеглому завдань, які не пов'язанні з професійними обов'язками або виходять за межі компетентності фахівця, щоб зганьбити його серед колег; постійні доручення нових завдань або ж позбавлення будь-якої зайнятості на робочому місці.

3. Не визнання професійних та особистих заслуг, знецінення роботи: результати роботи військовослужбовця виявляються не потрібними; до підлеглого висуваються постійні необґрунтовані претензії з боку керівника; закривається доступ до інформації; надають неправдиву інформацію; усунення підлеглого від виконання важливих доручень, невіра в його можливості, сумніви в прийнятих ним рішеннях;

4. Погіршення міжособистісних стосунків з колегами: колеги, бачачи ставлення керівника до військовослужбовця також починають хамити, або ж відкрито ігнорувати. Також можливий варіант, коли керівник погрожуючи звільненням забороняє членам колективу спілкуватися з жертвою босінгу.

Як бачимо босінг може набувати різноманітних форм – починаючи від приниження особистості військовослужбовця, кепкуванням над його зовнішність і

закінчуючи невизнанням виконаної ним роботи, вказування на його некомпетентність. Аналіз наукових джерел [1; 10-15] свідчить про те, що босінг може бути викликаний суто особистими обставинами з боку керівника. Наприклад, необхідно позбутися небажаного співробітника або конкурента. Керівник може відчувати, що на його місце претендує більш молодший, успішніший, компетентніший. Таким чином він починає виживати небажаного конкурента, що свідчить про його некомпетентність, невпевненість в своїх вміннях та професійну непридатність. Ведучи мову про некомпетентність керівника, варто зазначити, що це може бути ще однією з причин босінгу. Керівник внаслідок низького професійного рівня не може вирішити безліч питань: не налагоджений механізм комунікації із співробітниками, відсутність відпрацьованого механізму вирішення конфліктів, відсутність навичок постановки професійних задач і коректної оцінки їх виконання. Він не може змиритися з думкою, що існуючі проблеми це його винна і перекладає всю відповідальність на своїх підлеглих. Таким чином, внаслідок своєї некомпетентності, безсилля він зривається на підлеглих. Низькі управлінські якості керівника також можуть стати причиною виникнення босінгу. У цьому випадку керівник може розпускати плітки про своїх підлеглих, вести інтриги, провокувати виникнення конфліктів в підрозділі. Стати об'єктом босінгу у такій ситуації може військовослужбовець, який не вміє заперечити, неконфліктний, не впевнений в собі. Крім того босінг у військовому середовищі може виникнути внаслідок закомплексованості керівника. Невпевненість в собі, патологічна підозрілість, змушує його бачити у всіх «ворогів». Керівник має звичку самостверджуватися за рахунок підлеглих, постійно принижує їх, демонструючи свою перевагу і таким чином підвищує свою самооцінку.

Реальне життя військової частини свідчить про те, що босінг серед військовослужбовців і керівників виникає доволі часто і негативно впливає як на об'єкт босінгу так і на колектив в цілому. Жертва психологічного цькування з боку керівника може відчувати слабкість, у неї спостерігається погіршення самопочуття, нервові зриви, зниження працездатності. В умовах постійного приниження знижується самооцінка військовослужбовця, виникає комплекс неповноцінності, загострюються хронічні захворювання, погіршуються стосунки з колективом. Якщо говорити про військовий колектив, то варто відзначити те, що босінг може як згуртувати його членів, оскільки керівник підрозділу налаштовує військовослужбовців проти жертви босінгу, розпускаючи плітки або просто погрожуючи застосуванням покарання проти порушника наказу, так і розділити колектив на тих, хто підтримує жертву приниження та на тих, хто буде його цькувати слідуючи за поведінкою керівника. Конфліктність членів військового колективу може погано позначитися на військовій частині в цілому, адже сварки військовослужбовців можуть стати на заваді виконанню службових завдань, дотримання встановлених правил. Варто звернути увагу на небезпечність босінгу в ієрархічних та авторитарних структурах, наприклад, правоохоронних органах, оскільки його наслідки можуть бути тяжкими, через доступність жертви босінгу до вогнепальної зброї та вибухових речовин.

За результатами аналізу наукових джерел [2; 5; 7; 10], ми дійшли висновку, що під поняттям «босінгу» у правоохоронній сфері» ми розуміємо цілий ряд ретельно спланованих дій керівника, спрямованих на те, щоб вижити з колективу конкретного

співробітника. Зважаючи на це, нами було проаналізовано основні теорії міжособистісної взаємодії між керівником та підлеглим, у ході вивчення яких було встановлено, що керівник у відносинах із своїми підлеглими керується певними стимулами, мотивами. У значній мірі виникнення босінгу залежить від багатьох причин: керівник може виживати небажаного працівника, оскільки відчуває, що на його місце претендують; власна закомплексованість керівника, невпевненість в своїх силах; його некомпетентність. З'ясовано, що характерними ознаками босінгу у військовому підрозділі можуть бути: босінг-поведінка керівника: створення штучної ізоляції особи; ігнорування досягнень особи; порча репутації особи; приниження та знущання; босінг-поведінка жертви босінгу: відчуття страху та образи на членів підрозділу; занедбаний зовнішній вигляд; прохання про звільнення чи переведення в інший підрозділ; вживання психоактивних речовин.

Список використаних джерел

1. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. М., 1976. 332 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг. URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>
3. Безкровна Г.Д. Комунікаційні елементи в системі управління персоналом підприємства. *Держава та регіони*. 2008. №12. С. 96 – 102.
4. Дмитренко Г. Дослідження необхідності вербального та невербального спілкування в процесі управління. *Вища школа*. 2009. №12. С. 19 – 28
5. Кирейчев А. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами. *Культура народов Причерноморья*. 2005. №58. С. 43-45.
6. Кожем'якіна С. М. Соціальний конфлікт на підприємстві. *Держава та регіони*. 2010. №7. С. 12 – 15.
7. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
8. Криворучко Ю.М. Конфлікти в трудових колективах та керування ними. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. №4. С. 14 – 18.
9. Кулініч І.О. Психологія управління : навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 292 с.
10. Митцель О. Мобінг у трудовому колективі. Соціально-правові аспекти (проблеми правового регулювання). *Журнал Вісник прокуратури : загальнодержавне фахове юридичне видання / Голов. ред. Ю. В. Бойченко*. Київ : Істина, 1999. С. 113-115
11. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции. *Труд за рубежом*. 2002. № 2. С. 97-105
12. Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules>
13. Тельнов А. Психологічні аспекти управління персоналом проблеми та шляхи вирішення. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №10. С. 52 – 55.
14. Тищенко О.В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах : реалії сьогодення. *Бюлетень Міністерства юстиції України : Офіційне видання*. 2008. № 6. С. 62-67.
15. Філіппова Ю.І. Мобінг як педагогічна проблема. *Практична психологія та соціальна педагогіка*. 2006. № 2. С. 74-75.

**СЕКЦІЯ 3:
ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ (ПРАВОВИХ, МЕДИЧНИХ, ПСИХОЛОГІЧНИХ ТОЩО)
ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІОГРАМ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**



Барко Вадим Іванович,

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

**ПСИХОГРАМА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО НАРЯДУ 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 зорового (добрий зір і окомір), слухового (добрий слух і здатність локалізувати звуки у просторі), дотикового і нюхового 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, що відображає оптимальний рівень функціонування мозку, забезпечує адекватне реагування на різні види екзо - і ендогенних впливів, свідчить про здатність витримувати тривалі психічні і фізичні навантаження зі збереженням високої працездатності, оптимальну рухливість нервових процесів, легке перемикання уваги, хорошу оперативну і довготривалу пам'ять. 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**. Фахівцеві необхідно мати такі якості уваги, як висока стійкість, концентрація, переключення, розподіл і обсяг; здатність фіксувати малопомітні зміни в об'єкті спостереження. Час виконання тесту Грюнбаума не повинен перевищувати 20 с, при цьому кількість помилок має бути не більше 2.

Поліцейський НОПБ повинен мати хорошу оперативну і довготривалу **пам'ять**; високі показники зорової, слухової, рухової словесно-логічної та образної пам'яті; здатність чітко відтворювати інформацію в необхідний момент; спроможність легко запам'ятати словесно-логічний матеріал (терміни, цифри, літери, прізвища); належний рівень пам'яті на зовнішність людини, а також колір, форму, величину, рух та розташування об'єктів; спроможність точно й чітко передавати те, що чув і бачив.

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). Отже, фахівцеві потрібно мати середній рівень вербального (словесного) та невербального (практичного) інтелекту, сформовані розумові операції аналізу та синтезу, індукції та дедукції, абстрагування та узагальнення, здатність до дивергентного мислення, уміння виділяти головне, класифікувати.

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, підозрілість) 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; знаходити необхідний тон розмови і оптимальну форму спілкування залежно від індивідуальних властивостей

співрозмовника. Важливою є здатність співвідносити власні дії з діями інших осіб та можливими наслідками, а також відстоювати власну думку.

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,%) 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. Рівень самоактуалізації може розглядатись як важливий показник готовності особистості до професійної діяльності поліцейського.

Характерологічні особливості. Аналіз усередненого профілю особистості поліцейського НОПБ на основі використання ІТО дозволяє охарактеризувати працівників як осіб зі стеничним типом реагування, активних, з високим рівнем домагань, з контрольованими емоційними реакціями. Узагальнення особистісного профілю дозволяє віднести тип профілю 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.

Поліцейським властиві активність, орієнтованість на зовнішній реальний світ, комунікабельність і активність, схильність до контактів і знайомств, оптимізм. Наявні тенденції до протидії впливу середовища, самоствердження, рішучість, мужність, прагнення відстоювати свої інтереси. Поліцейським властиві відкритість і комунікабельність, мінливість настрою, демонстративність, деякий артистизм. Профіль поліцейського має в своїй конфігурації незначне підвищення за шкалою 4 – ригідність (5,57), що свідчить про самоконтроль, акуратність, стійкість до стресу, наполегливість і ретельність, практичність, активність позиції, непохитність при відстоюванні власної позиції, прямолінійність.

Результати, отримані на підставі використання тесту Леонгарда-Шмішека, виявили відсутність *акцентуацій характеру і темпераменту* у поліцейських НОПБ.

В їх усередненому профілі зафіксовані незначні підвищення за шкалами: 5 (гіпертимність) – середній показник - 14,6 балів; 1 (демонстративність) – 12,7; 2 (педантичність) – 10,7; 3 (застрягання) – 10,7; 10 (екзальтованість) – 10,6; 8 (циклотимність) – 9,2. Акцентуації таких рис, як тривожність, збудливість, дистимічність, емотивність у поліцейських не виявлено, показники перебувають в інтервалі 5-7 балів.

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, упевненість, 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);

Рекомендовані для професійної діяльності якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники: оптимальний рівень функціональної активності мозку (величина омега-потенціалу знаходиться в інтервалі 20–40 мВ); достатня швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР) – не більше 230 мс; достатня швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО) – середнє значення величини відхилень не перевищує 50 мс; сильна або середньо-сильна нервова система; висока і середня лабільність нервової системи (кількість дотиків упродовж 30 с – більше 160); достатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги (при виконанні тесту Грюнбаума час не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2); достатній обсяг оперативної пам'яті – кількість запам'ятованих з першої спроби слів – не менше 6 з 10; середній і вищий рівень вербального інтелекту (не менше 94 одиниць IQ) за вербальними субтестами тесту Амтхауера; середній і вищий рівень невербального інтелекту за тестом Амтхауера (не менше 96 одиниць IQ); сформованість комунікативних здібностей (за тестом Лірі, показники октантів 1, 2, 3, 4, 7, 8 у профілі не перевищують 8 балів; показники октантів 5, 6 – не перевищують 7 балів); сформованість мотивації (показники самоактуалізації за тестом Джонса–Крендалла – не менше 38 балів); наявність на перших позиціях мотивів структурування роботи, наявності зворотного зв'язку; цікавої та суспільно-корисної праці; визнання з боку інших; самостійності, автономності та самовдосконалення; постановки сміливих цілей; характерологічний профіль стеничного типу: за тестом ІТО в профілі показники шкал 1, 2, 4, 8 – у діапазоні 5–7 балів; а шкал 3, 5, 6 і 7 – не більше 5 балів;

за опитувальником ОВП – показники сумлінності і відкритості досвіду - не менше 30 балів, поступливості – не більше 40, нейротизму – не більше 20.

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 (ВВР)*. 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. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Київ : РВЦ КНУВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. 100 с.
5. 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.
6. Cochraine R. E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5):511-537 · October 2003. URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668>
7. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>

Довгань Наталія Олександрівна,

*старший науковий співробітник лабораторії політико-правових відносин
Інституту соціальної та політичної психології НАПН України,
кандидат психологічних наук*

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ПРОФЕСІОГРАМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ І СТРУКТУРИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ

Відштовхуючись від розуміння професіограми працівників правоохоронних органів як науково обґрунтованого комплексу професійних норм та вимог до виконання діяльності та психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної реалізації, було розроблено шлях формування моделі професіограми.

Визначаючи психологічні критерії розроблення професіограм працівників правоохоронних органів було прийнято до уваги, що професіограма представляє собою гнучку систему вимог щодо розвитку спеціалістів певного профілю, побудовану відповідно особливостей галузі; потребує відображення не лише стандартних характеристик компонентів професії та професійно значущих якісних показників людини, а узагальнених нормативних та морфологічних параметрів структур професій та конструювання психологічної моделі професіонала. Саме тому, критеріями побудування професіограм означено (1) *галузеві* – об'єктивні вимоги до виконання професійної діяльності, вироблені перебігом становлення галузі; та (2) *психологічні* – суб'єктивні психологічні якості (професіонала), що відповідають вимогам діяльності. У подальшій роботі увагу було сфокусовано на пошуку психологічних одиниць аналізу, які представлятимуть необхідні якості працівників правоохоронних органів. Розуміючи, що не існує професіоналів, що уникають професійної деформації, суб'єкт / об'єктно спрямованих впливів професії на людину, в означенні психологічних характеристик фахівців правоохоронних органів було розведено *психологічні особистісні якості*, що є сформованими в умовах професійної діяльності і якості, що є природними, тобто виступають передумовами успіху у професійній діяльності. Саме тому, у побудуванні блоку психологічних якостей співробітників, запорукою достовірності розробленої професіограми визначалась необхідною попередня співпраця із експертами – фахівцями правоохоронних органів та подальша структуризація виокремлених психологічних параметрів працівників галузі за психологічною структурою особистості В. Рибалка. [1; 2]

Вибудована на трьох взаємопов'язаних вимірах система структуризації професійних властивостей особистості мала часову характеристику, та враховувала процесуальність професійного становлення, що здійснюється у впродовж діяльності. За запропонованою В.В Рибалка системою аналізу властивостей особистості в методологічному контексті виміри структуризації представляли сукупність різномірних *методів* (як систем, шляхів, способів тощо) і *здібностей* (як проявленого психологічного знаряддя у професійній діяльності).[2, с. 47]

За першим виміром – *діяльнісним («горизонтальним»)* – відбувалась диференціація психологічної структури особистості щодо засобів діяльності та поведінки: емоційної чутливості, операційної результативності, цілеформування,

інформаційного пізнання, інформаційних потреб. При цьому, до особистісних знарядь, методів були віднесені діяльнісні здібності особистості: мотиваційно-сміслові; інформаційно-пізнавальні; цілеформувальні; інструментально-продуктивні та емоційно-почуттєві. Це утворювало можливість оцінювання перспектив досягнення певних результатів у діяльності, що відповідають досвіду і компетентності.

На другому вимірі знаходили прояв базові *соціально-психолого-індивідуальні («вертикальні»)* властивості / здібності особистості, важливі у виконанні професійної діяльності: психосоціальні, майстерності спілкування, направленості, характеру, самосвідомості, досвіду, інтелекту, психофізіології, психосоматики. Особистісні прояви другого виміру приймалися як такі, що виконують функцію забезпечення ефективного функціонування методів першого виміру, вибудовуються психосоціальними функціями; комунікаційними здібностями; мотиваційно-смісловими установками, орієнтирами; характерологічними властивостями; рефлексивними здібностями; компетентнісними властивостями; інтелектуальними здібностями; психофізіологічними та психосоматичними можливостями.

Третій вимір оформлювався на основі особистісних знарядь, що забезпечують саморозвиток елементів першого і другого роду в умовах найближчого оточення та суспільства. Увагу було сфокусовано на проявах особистості, що мають розвивальну динаміку, забезпечують успішність у діяльності, відповідно спрямованості до самореалізації у галузі. А саме: задатках, здібностях, обдарованості, талантах, геніальності, екстра-здібностях.

Означені виміри структуризації психологічних властивостей використовувались для категоризації параметрів психологічної структури професіоналів (відповідних зазначеним вище критеріям) – професійно сформованих і базово психологічних.

Таким чином, представлений шлях розробки моделі професіограми працівників правоохоронних органів мав за основу врахування професійно важливих якостей і психологічних особливостей, означував процес відбору фахівців на підставі аналізу «комплексної форми» прояву особистості і результатів поступового становлення професіонала.

Список використаних джерел

1. The concept of a professiogram by A.K. Markova (2011). URL: http://en.medicine-guidebook.com/professiyu-psiholog-vvedenie_ponyatie-professiogrammy~1.html
2. Рибалка В.В. Методологічні проблеми наукової психології. Посібник. Київ: ІПОД НАПН. України, 2017. 144 с.

Копотун Ігор Миколайович,

*проректор з міжнародних зв'язків Академії ГУСПОЛ (Чеська Республіка),
доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України*

Карманова Нінель Ігорівна,

*викладач кафедри конституційного права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат політичних наук*

Пасічник Дарина Сергіївна,

ГО «Європейський інститут післядипломної освіти»

ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОЛІЦІЇ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА В УКРАЇНІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ

Національна поліція України (поліція) – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [1].

Патрульна служба перебуває в центрі уваги діяльності поліції зарубіжних країн, адже патрулювання розглядається як форма роботи поліції, спрямована на попередження злочинів або припинення порушень громадського порядку. За таких умов укомплектованість патрульної служби повинна бути повною при тому, що до патрулів ставляться серйозні вимоги щодо їх високих моральних й професійних якостей, здатності приймати важливі рішення в критичних ситуаціях, виявляти ініціативу, мати вміння вирішувати конфлікти та ризикувати. Патрульна служба в поліції зарубіжних країн виконує також функції, які в Україні покладені на інші служби. Типовим для поліцейських зарубіжних країн є висока технічна оснащеність патрульної служби, без чого її ефективність відповідно була б дуже низькою. Це, передусім, стосується оснащення патрульних машин, в тому числі бортовими комп'ютерами. Загалом, в Європі, Японії та США максимальною комп'ютеризовані всі процеси на рівні органів, підрозділів і навіть патрульних пар щодо збору, обробки та аналізу інформації, яка необхідна для розподілу патрулів і прийняття відповідних управлінських рішень. Характерною рисою системи організації патрулювання поліції зарубіжних країн є поділ території обслуговування на невеликі ділянки, кожна з яких розглядається як територіальна одиниця операцій і не перевищує можливостей одного або двох патрульних. Кордони патрульних ділянок визначаються таким чином, щоб кожна з них мала приблизно рівні умови та прямокутну конфігурацію або форму квадрату. Це забезпечує найкоротшу відстань між окремими пунктами і надає більше можливостей для зміни маршруту, якщо в цьому виникає необхідність. У діяльності поліції зарубіжних країн практикується різні види патрулів: піші, кінні, з використанням транспортних засобів, гелікоптери, велосипедів, катерів тощо. Піше патрулювання, хоч і обмежує масштаби діяльності нарядів, але залишається ефективним, оскільки дозволяє встановлювати тісні контакти з населенням і більш уважно стежити за об'єктами, які становлять оперативний інтерес. Зазначений вид патрулювання застосовується в районах з високим рівнем злочинності, в ділових та торговельних центрах міст, на вулицях, які забудовані багатоповерховими

будинками. За окремими даними, зараз у поліції зарубіжних країн приблизно 30-35 % піших патрулів. Кінні патрулі використовуються в паркових зонах та сільській місцевості або коли поліції доводиться мати справу з великими скупченнями людей, які пересуваються, тобто в періоди проведення маніфестацій, святкувань, масових спортивних заходів.

Автомобільні патрулі, які оснащені найновішою апаратурою та всіма можливими засобами для надання допомоги населенню і затримання злочинців, застосовуються практично по всій території міст і в сільській місцевості. Гелікоптери та літаки використовуються, в основному для контролю за дорожнім рухом, спостереження та пошуку у важкодоступних гірських районах, лісових масивах, а також проведення рятувальних операцій. Для контролю та патрулювання морських узбережь внутрішніх водоймищ та водних артерій застосовуються різні типи катерів, за допомогою яких затримуються контрабандисти та вантажі, які вони перевозять. Неодмінною умовою ефективності роботи патрульних нарядів вважається здатність правильно оцінити ситуацію, попередньо передбачити дії потенційних та реальних правопорушників та протиставити їм гнучкі контрзаходи [2].

Для тактики несення служби патрульних нарядів в багатьох країнах, особливо в США, характерний так званий «агресивний стиль». Йому притаманні такі дії, як перевірка документів, опитування підозрюваних осіб, інспекція об'єктів, які можуть зацікавити злочинців, місць, де найбільш вірогідне скоєння правопорушень. Постійне інтенсивне спостереження за людьми, подіями та об'єктами, створення ефекту постійної присутності поліції можна розглядати, як важливу передумову для скорочення кількості правопорушень у громадських місцях. В окремих державах широко практикується активний метод патрулювання, коли використовуються спеціальні патрулі. Він являє собою групи поліцейських у цивільному, які орієнтуються на виявлення підозрілих осіб, затримання їх, встановлення їх особи та намірів. Використання патрулів у цивільному досить часто сприяє оперативному затриманню правопорушників, які, як свідчить практика, виявляють меншу обережність, якщо не знають про присутність працівників поліції. Згідно з даними США, Франції, Італії, Німеччини та деяких інших держав, спеціальними патрулями щорічно затримується до 25% осіб, які скоїли правопорушення в громадських місцях. Серед функцій управління патрульною службою особлива роль належить контролю. Сутність контролю - це перевірка досягнення мети, як підрозділом у цілому, так і окремим патрульним нарядом з подальшим усуненням причин, які заважають її досягненню. Контроль в поліції зарубіжних країн здійснюється постійно та раптово, гласно і негласно, керівництвом підрозділів та спеціальними інспекторами, представниками муніципальної адміністрації та громадськістю. Широко практикується взаємна перевірка нарядів, які патрулюють суміжні ділянки.

Основні функції управління патрульною службою поліції зарубіжних країн сконцентровані на місцевому рівні. Порівняно з Україною існує певна неузгодженість в питаннях управління силами, які залучаються до патрулювання. До цієї місії залучені і групи дорожньої інспекції, які, щоденно отримуючи інструкції від чергової служби районного комісаріату, все ж таки не підпорядковуються керівнику місцевого «блоку громадської безпеки». Державна служба охорони також забезпечує

патрулювання району на прохання керівництва райвідділу, але інструктаж вони отримують від своєї служби. В контролюванні громадських місць беруть також участь внутрішні війська та підрозділ «Беркут». Всі вище зазначені служби не підпорядковуються місцевому керівництву, при тому, що відповідальність за результати залишається на керівникові району. Така організація охорони громадського порядку, яка спрямована на збільшення кількості допоміжних сил, що підпорядковані керівникам різного рівня, не завжди є джерелом ефективності. Такого висновку дійшли французькі експерти при оцінці української поліції та запропонували збільшення кількості основного складу служби патрулювання та підпорядкування його керівництву райвідділу функціонально і організаційно. Патрульні наряди поліції, як правило, не патрулюють ділянки двічі за одним і тим же маршрутом і графіком, щоб не дати злочинцям можливості скорегувати свої дії. Така система організації патрулювання кардинально відрізняється від існуючої в Україні. Негнучка організація патрулювання, за свідченням французьких експертів, є перешкодою ефективності цієї служби. Якщо розподілення по секторах між кожною групою не викликає жодної критики, цього не скажеш про суворе визначення маршрутів патрульних груп, кожен з яких записаний в спеціальній формі. Обов'язкові точки проходження передбачені кожні $\frac{1}{4}$ години, що дозволяє керівництву перевіряти патрульні служби, але позбавляє їх гнучкості планування та ініціативи у профілактичній діяльності. Більшість поліцейських підрозділів у США та країнах Західної Європи працюють в три зміни, кожна триває 8 годин. Точний час патрулювання іноді змінюється, але загальна схема залишається незмінною. Обсяг і характер навантаження на патрульних різний в кожній зміні, але найбільше навантаження, як правило, припадає на період з 21 до 24 години. В Україні, на погляд іноземних спеціалістів, варто переглянути тривалість чергування (як правило, 12 годин безперервної присутності в громадському місці), яка не сприяє якісному несенню служби працівником поліції, увага та пильність якого не можуть бути достатньо чіткими в останні години чергування.

У Чехії, наприклад, поліцейські, які розслідують злочини, підкоряються тільки прокуратурі та суду. Як і в Україні, в Чехії було проведено масові люстрації, під час яких посади втратили 20 % співробітників МВС. Їх змінили молоді фахівці, які пройшли навчання в поліцейських школах за кордоном. Розслідування злочинної діяльності поліцейських покладено на інспекцію внутрішніх справ, яка підпорядковується безпосередньо міністру внутрішніх справ країни. За оцінками експертів, чеська децентралізація поліції є однією з найбільш вдалих на постсоціалістичному просторі. Рівень довіри населення до поліції становить 58 % [3].

Про значення патрульної служби свідчить те, що в діяльності поліції зарубіжних країн чисельність патрульної служби становить від 60 до 75 відсотків від загальної кількості особового складу. Натомість, в Україні цей показник значно менший. У цілому вдосконаленню діяльності патрульної служби в зарубіжних країнах приділяється значна увага. Вона частіше за інші служби стає об'єктом досліджень. В окремих районах і містах здійснюються численні експериментальні програми, випробовуються різноманітні моделі патрулювання, проводяться опитування та анкетування населення, з метою виявлення ставлення населення до

патрульних. Таку позицію пріоритетності патрульної служби необхідно впроваджувати і в Україні.

Система правоохоронних органів України, яка зазнала останнім часом серйозних перетворень, надала психологам практично унікальну можливість спостерігати наживо процеси становлення таких феноменів, як професійна свідомість, професійна ідентичність, професійна компетентність у людей, значна частина яких донедавна не мала жодного стосунку до правоохоронної системи [3].

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. Ст. 2075.
2. Копотун І.М. Досвід діяльності патрульної служби поліції в зарубіжних країнах та перспективи його впровадження в Україні: *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. [«Проблеми психологічної безпеки особового складу сил охорони правопорядку під час підготовки та проведення Чемпіонату Європи з футболу у 2012 році»], (Україна, м. Харків, 17 листопада 2010 року). Харків: Академія внутрішніх військ МВС України, 2010, С. 47-50.
3. Кондратова В. Как избежать Врэдиевки. Пять примеров успешной реформы полиции. *Ліга. Новості: портал/Інформ. агентство ЛІГАБізнесІнформ*; Інформ.-аналит. центр «ЛІГА». 11.07.2013. URL: http://news.liga.net/articles/politics/875218-kak_izbezhat_vradievki_pyat_primerov_uspeshnoy_reformy_politsii.htm

Криволапчук Володимир Олексійович,

перший заступник директора

Державного науково-дослідного інституту МВС України,

доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України

ВИКОРИСТАННЯ ПРОФЕСІОГРАФІЧНИХ МЕТОДІВ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація. Сьогодні завдання професіографічного вивчення основних видів діяльності в поліції є надзвичайно актуальним. Метою професіографії є визначення вимог, які вони висувають до індивідуальних психологічних, психофізіологічних і соціальних властивостей працівників поліції. Результатом професіографічного дослідження є професіограма – документ в якому надано систему вимог, які висуваються до людини певною професією, інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними для успішного оволодіння професійною діяльністю, Професіограми є передумовою вирішення проблем використання кадрового потенціалу, оптимізації підбору найбільш придатних кандидатів, підготовки та перепідготовки кадрів тощо. В статті розглядаються сучасні методи проведення сучасних професіографічних досліджень в Національній поліції України.

Ключові слова: професіографічне дослідження, професіограма, психограма, професійний відбір, індивідуально-психологічні особливості.

На сучасному етапі розвитку правоохоронної системи все гостріше постає проблема підвищення ефективності функціонування Національної поліції України (НПУ). Особливого значення набуває завдання професіографічного вивчення основних видів діяльності в поліції, що є передумовою вирішення проблем використання кадрового потенціалу, оптимізації підбору найбільш придатних кандидатів, підготовки та перепідготовки кадрів тощо. На сьогодні в нашій державі не вистачає професіографічних матеріалів щодо діяльності поліцейських структурних підрозділів Національної поліції. Тому *метою* статті є розкриття теоретико-методологічних засад проведення професіографічних досліджень в системі Національної поліції України, можливостей використання методів професіографічного дослідження для розробки сучасних професіограм.

Аналіз останніх наукових досліджень. Метою професіографічного вивчення основних видів діяльності в Національній поліції України є визначення вимог, які вони висувають до індивідуальних психологічних, психофізіологічних і соціальних властивостей працівників. Професіографічними дослідженнями в нашій країні і за кордоном займалися науковці – Д. Александров, О. Бандурка, В. Барко, О. Землянська, Ю. Ірхін, О. Кудерміна, Т. Малкова, О. Шаповалов, С. Яковенко, В. Петров, А. Сошников, М. Дюнетт, Дж. Фланаган та інші [1-12]. Результатом професіографічного вивчення діяльності є професіограма – документ, в якому надано систему вимог, які висуваються до людини певною професією, інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними для успішного оволодіння професійною діяльністю. Завдяки

дослідженням вітчизняних науковців розроблено професіограми масових міліцейських і деяких поліцейських професій, методики професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в МВС України [1-6].

Виклад основного матеріалу. Вивчення різноманітних видів професійної діяльності в системі Національної поліції України переважно здійснюється за допомогою методів психології праці. Професіографічне вивчення діяльності являє собою спеціально організований процес, в якому виділяють три основних етапи: 1) збір інформації про професійну діяльність; 2) обробка і узагальнення отриманої інформації; складання професіограми; 3) використання професіограми для вирішення теоретичних або практичних задач (вибір критеріїв успішності професійної діяльності, підбір тестів для її оцінки, класифікація професій тощо). Розглянемо детальніше деякі методи професіографії, які можуть бути використані для подібних досліджень в НПУ.

Вивчення документів і літератури. Інформація про професійну діяльність може бути отримана з різних джерел. Одним з основних є державний Класифікатор професій (далі - Класифікатор). За основу розроблення Класифікатора прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці рекомендувала для переведення національних даних у систему. У Класифікаторі даються дефініції термінам (*робота; кваліфікація; професія, спеціалізація та ін.*). У документі передбачена така професійна назва роботи, як поліцейський (за спеціалізаціями) [13]. В системі Національної поліції України такими документами є Закон «Про Національну поліцію», а також відповідні накази з питань організації службової діяльності фахівців різних підрозділів.

Спостереження за діяльністю спеціалістів. За допомогою цього методу можна отримати дані про інформаційні канали, емоційну напруженість праці, навантаження на аналізатори, процеси спілкування, умови оточуючого середовища, відповідність діяльності вимогам інструкцій і настанов, індивідуальні варіанти способів виконання трудових операцій і завдань. Спостереження може бути включеним, якщо спостерігач безпосередньо бере участь в трудовому процесі, і невключеним, коли спостереження ведеться з зовнішнього боку.

Бесіда (інтерв'ю) із спеціалістами є одним з основних методів збору інформації про професійну діяльність. Цінність бесіди визначається тим, що вона дозволяє використовувати для аналізу діяльності багаторічний досвід спеціалістів, які можуть навести приклади успішної і неуспішної роботи, розкрити фактори, що визначають відмінності в ефективності професійної діяльності. Бесіди можуть бути індивідуальними або груповими, вони можуть приймати форму семінарів, під час яких обговорюються особливості професії.

Аналіз щоденників спеціалістів, в яких зареєстровані значимі аспекти професійної діяльності, анкетування і опитування є цінними методами професіографії. При цьому інформація про професію може доповнюватись об'єктивним реєструванням професійної діяльності за допомогою фотографування, відео-і кінозйомки, хронометражу та інших прийомів. Зібрана інформація про професію узагальнюється в різних формах. Однією з них є описова характеристика

професійної діяльності щодо режиму праці, санітарно-гігієнічних умов, психофізіологічних станів, обсягу і характеру інформації, техніко-технологічних аспектів діяльності тощо. Описові характеристики професії доповнюються кількісними оцінками (Ф. Маккормік, 1976). Отримав поширення опитувальник RAQ (Position Analysis Questionnaire), призначений для оцінки елементів професійної діяльності, які підрозділяються на категорії: 1) вид інформації; 2) процес обробки інформації; 3) трудові операції і дії; 4) взаємодія і спілкування з людьми; 5) умови праці; 6) інші характеристики діяльності [12]. Професійна діяльність також може бути проаналізована на окремих завданнях – діях і операціях [9]. Для аналізу професій складаються спеціальні опитувальники, які включають перелік завдань, що відносяться до певного виду професій. Цей метод широко використовується у США (І. Морш, 1964).

Метод критичних інцидентів (І. Фланаган, 1954). Суть методу полягає у тому, що добре обізнані з професією особи наводять приклади поведінки (дій) спеціалістів, які демонструють високу або, навпаки, низьку ефективність діяльності. Ці приклади називаються критичними інцидентами. Кожен приклад повинен містити наступну інформацію: ситуація і передумови поведінки; опис поведінки працівника, яка вважається ефективною або неефективною; наслідки поведінки; залежність дій від працівника або від зовнішніх обставин [11]. Зібрані інциденти класифікуються, що дозволяє сформулювати вимоги до спеціалістів і підібрати тести, які повинні пройти перевірку на прогностичність. Метод вважається одним з основних в професіографічних дослідженнях (М. Дюнетт, 1979) [10].

Професіографічна інформація використовується для класифікації професій. Серед найпоширеніших класифікацій можна назвати типологію професій Є. Климова (1980), яка виділяє п'ять типів професійної діяльності за ознакою предмету праці: «людина – техніка», «людина – природа», «людина – людина», «людина – художній образ» і «людина – знакова система». Прогнозування відбуваються при використанні математичних алгоритмів [5].

Свого часу Е. Маккормік із співробітниками застосували факторний аналіз для виділення типових професійних вимог [12]. Професійні вимоги окремих професій визначались поєднанням факторних оцінок, розподілених за рівнями. Даний приклад представляє один з можливих підходів до класифікації професій. Важливі результати були отримані внаслідок факторного аналізу інтеркореляцій елементів професійної діяльності, визначених за допомогою RAQ. Зокрема, дослідники виділили 32 таких фактори [12].

Для класифікації професій використовуються також *методи кластерного аналізу* й інші математичні алгоритми. Як міру подібності професій використовують спеціальний коефіцієнт співвідношення (CCS), який відображає ступінь кореляції завдань, дій і операцій, які включені в порівнювані професії.

Висновки. Отже, професіографічне вивчення різних видів діяльності здійснюється з використанням багатьох методів і прийомів, передбачає розгляд суттєвих зв'язків, відношень між людиною і професією з урахуванням їх змін і розвитку. Професіографічне вивчення професій є багатоаспектним: воно відображає результати аналізу самої діяльності; умов, в яких виконується робота; особистості

спеціаліста як суб'єкта діяльності; своєрідності і динаміки його психічного стану; соціальних і психологічних аспектів трудового процесу; професійних установок і ціннісних орієнтацій, значимих для професії. Професіографічний матеріал є основою професійної орієнтації молоді на професії Національної поліції України, дає можливість більш ефективно вести практичну роботу з раціонального підбору, підготовки та перепідготовки кадрів. Професіограми професій є найважливішими методичними засобами профорієнтаційної роботи кадрових служб правоохоронних органів держави.

Список використаних джерел

1. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 448 с.
2. Барко В.І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т.В. Нецерет, О.В. Шаповалов. Київ: РВЦ КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. 100 с.
3. Бандурка А.М. Профессионализм и лидерство. Харьков : ТИТУЛ, 2006. 578 с.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления : учеб. пособие. М. : Педагогическое общество России, 2003. 384 с.
5. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Наука, 1995. 186 с.
6. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984. 216 с.
7. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
8. Ньюстром Д.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер, 2000. 384 с.
9. Сошников А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М. : Эксмо, 2009. 240 с.
10. Dunnette M.D., Borran W.C. Personnel selection and classification systems. *Annual Review Psychology*. 1979. Vol. 30, №1. P. 477–525.
11. Flanagan J.C. The critical incident technique. *Psychological Bulletin*. 1954. Vol. 5, № 1. P. 327–358.
12. McCormick E.I. Job and task analysis. *Handbook of industrial and organizational psychology*/Ed. M. D. Dunnette. Chicago, 1976. P. 651–696.
13. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. (чинний від 01.11.2010): сайт. URL: https://hrliga.com/docs/327_KP.htm
<https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskije-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>

Кубарєв Іван Володимирович,

*завідуючий кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права
Донецького юридичного інституту МВС України,
кандидат юридичних наук, доцент*

Барган Сергій Сергійович,

студент магістратури Донецького юридичного інституту МВС України

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНТУЇЦІЇ СЛІДЧОГО

В межах удосконалення сучасних методик розкриття і розслідування злочинів продовжують розроблятися нові способи та засоби виявлення, фіксації, вилучення і дослідження доказів. При цьому значна увага зосереджується на використанні слідчим психологічних методів аналізу дійсності, зокрема таких, що базуються на евристичному й інтуїтивному сприйнятті та використанні інформації. В цьому плані для оптимізації досудового розслідування чималий науковий інтерес становить інтуїція слідчого, яка безпосередньо впливає на ефективність вирішення різнобічних завдань в умовах обмеженого часу або неоднозначності слідчої ситуації.

Значення інтуїції в психології слідчої діяльності відзначив В. Шефер, наголошуючи, що вона формує нове знання без глибинного осмислення та вивчення наявних відомостей про ситуацію, що склалася на відповідному етапі розслідування, дозволяючи миттєво висувати слідчі версії та приймати зважені рішення. Водночас інтуїція є невід'ємною складовою розумового процесу, оскільки у логічному пізнанні використовуються елементи інтуїції, так само як інтуїтивне пізнання ґрунтується на вже отриманому досвіді логічного аналізу минулих подій [1, с. 100]. Безумовно, інтуїція базується на здатності людини не усвідомлено передбачати що-небудь, спираючись на попередній досвід і отримані знання. Зазначена категорія, як виявляється, знаходить свій вираз у підсвідомості, тоді її поняття виходить за межі розумового процесу та визначається вже не як його частина, а як евристичний механізм мислення. З цього приводу справедливим вбачається зауваження Л. Драпкіна, що інтуїція становить самостійний шлях пізнання істини, відмінний від логічного сприйняття предметів і явищ та проявляється у непередбачуваних ситуаціях [2, с. 79]. З позицій нейропсихології, інтуїція є складним психологічним явищем, детермінованим взаємодією специфічних мозкових систем, покликаних забезпечити швидке і прийнятне пояснення для організму змін, які відбуваються в зовнішньому чи внутрішньому середовищі в умовах невизначеності [3, с. 153]. Саме тому доречно розглянути психологічні аспекти інтуїції слідчого для розуміння її ролі та значення у пізнавальній діяльності.

Перш за все, інтуїція активізується як природна реакція організму на зовнішні подразники, якими можуть виступати недостатня інформованість, обмеженість часу, неоднозначність ситуації чи стресовий стан. Інтуїтивне сприйняття дійсності дозволяє психіці людини автоматично заповнювати відповідний інформаційний дефіцит або пояснювати конкретні протиріччя, внаслідок чого замість логічного умовиводу формуються висновки без достатнього з'ясування логічних підстав їх існування. Поруч з цим, достовірність підсвідомих висновків залежить від

професійної підготовки та досвіду слідчого, його спеціальних знань і вміння адаптуватися під зміни слідчої ситуації. Схожої позиції дотримується Д. Бахтєєв, акцентуючи увагу на евристичному методі пошукової і пізнавальної діяльності при інтуїтивному мисленні, коли не усвідомлено використовуються результати минулого досвіду та раніше зроблених висновків [4, с. 197]. Разом з тим, вважаємо за доцільне відзначити, що інтуїція не замінює процес логічного аналізу, проте в умовах браку вихідних даних вона забезпечує пошукове підґрунтя для подальших дій, зокрема сприяє вибору перспективних цілей тактичного впливу за допомогою емпіричного осягнення, яке не доступне при їх розгорнутому обґрунтуванні.

Психологічним аспектом інтуїції є і самостійний механізм її прояву. У нейропсихології такий механізм розглядається як взаємодія уявних абстракцій з різних предметних областей підсвідомості між собою. У цьому плані В. Рагозинська описує, що на нейронному рівні клітини головного мозку здатні накопичувати чималі об'єми знань та створювати на їх основі типові асоціації для забезпечення швидкого процесу аналітичного мислення. Приходячи в резонанс, ці нейрони миттєво вивільняють засвоєні образи, якими заповнюють відсутні фрагменти проблемних питань та пояснюють зміни, які відбуваються в зовнішньому чи внутрішньому середовищі [3, с. 155]. Схожої думки дотримується Н. Медушевська, вказуючи на можливість виникнення якісно нових ідей внаслідок видозміни, перебудови й емпіричного синтезу всіх асоціативних полів людини [5, с. 108]. У свою чергу, Г. Бабушкін та Е. Науменко пропонують власну схему побудови інтуїтивного пізнання слідчого, а саме: окреслення проблемного питання; пошук відповідей у підсвідомості; інтелектуальна втомлюваність; формування інтуїтивних висновків шляхом осмислення слідчої ситуації на рівні взаємодії мозкових систем [6, с. 8]. На їх думку, початковий етап покликаний зосередити увагу на наявних прогалинах в слідчій ситуації та визначити невідповідність існуючих фактичних даних про певні події. На наступному етапі мозок несвідомо пригадує аналогічні ситуації у минулому, з'ясовує шляхи їх вирішення, що призводить до інтелектуального виснаження. Зрештою, невдалий пошук причинно-наслідкових зв'язків, постійне перемикання уваги та розумова втомленість слугують тими факторами, які посилюють функціональні активності всіх аналізаторів мозку, сприяючи раптовому інтуїтивному проясненню [6, с. 9].

З наведеного випливає таке: якщо розум не в змозі швидко переробити величезний об'єм даних або логічно пояснити будь-яке явище чи подію, підсвідомість починає поєднувати між собою раніше засвоєну інформацію, миттєво створюючи абстракції, які залежно від рівня інтелектуального розвитку індивіда, допомагають зробити правильні висновки. Саме тому процес перевтілення одних знань на інші тісно пов'язаний з досвідом слідчого, рівнем його професійної підготовки, особистим сприйняттям навколишнього світу та здатністю адекватно реагувати на нетипові ситуації. У зв'язку з цим, інтуїція активізується автоматично, незалежно від бажання людини, тому початок роздумів над конкретною проблемою може бути завершальним етапом пізнання для того щоб інтуїтивно знати, якого результату варто очікувати від вжиття тих чи інших заходів.

Отже, психологічні аспекти інтуїції охоплюють когнітивні механізми обробки інформації та емпіричні методи прийняття рішень, оминаючи логічний та усвідомлюваний аспекти пізнання істини. Тому цілеспрямований розвиток і активне застосування слідчим інтуїтивного мислення підвищує ефективність виявлення перспективних напрямів розшукової роботи та дозволяє оптимізувати процес розкриття і розслідування злочинів, особливо за умови неоднозначності слідчої ситуації або невизначеності орієнтирів пошуку. Але інтуїтивні здогади та припущення обов'язково мають бути перевірені логічними методами пізнання.

Список використаних джерел

1. Шефер В.А. О значении интуиции при выдвижении криминалистических версий. *Известия Тульского государственного университета*. 2016. Вып. 1. С. 99-105.
2. Драпкин Л.Я. Логические, эвристические и интуитивные механизмы мышления следователя в процессе раскрытия и расследования преступлений: Монография. Екатеринбург: Издательский дом Уральского государственного юридического университета, 2018. 104 с.
3. Рагозинская В.Г. Нейронаучный подход к интуиции: обзор современных исследований. *Известия высших учебных заведений. Уральский регион*. 2016. № 3. С. 151-165.
4. Бахтеев Д.В. Интуиция и интуитивное решение в познавательной деятельности: понятие, признаки, перспективы изучения. *Библиотека криминалиста*. 2017. № 2. С. 193-197.
5. Медушевская Н.Ф., Чуманов Ю.В., Милюкова Ю.Д. Психологические аспекты интуиции как внерационального метода познания. *Проблемы науки*. 2016. № 12 (13). С. 106-109.
6. Науменко Е.А., Бабушкин Г.Д. Интуиция в структуре принятия решений в экстремальной деятельности. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2013, № 1 (52). С. 7-13.

Цукур Ольга Григорівна,

молодший науковий співробітник

лабораторії психології політико-правових відносин

Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

ДО ПИТАННЯ ВИБОРУ КРИТЕРІЇВ КОНСТРУКТИВНОСТІ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Надзвичайні події сучасності актуалізували чимало гострих питань, які стосуються переосмислення підходів до розуміння різних явищ та феноменів і потребують нагального вирішення. В першу чергу, це стосується особливостей життєдіяльності людей в надзвичайних ситуаціях, які провокують зміни в усіх сферах починаючи від особистісної і завершуючи професійною. Надзвичайна ситуація характеризується порушенням звичних умов життя особистості. Це призводить до переосмислення власних стратегій поведінки їх ефективності в реальності, що стрімко змінюється. Особливо актуальними ці питання є для фахівців, що безпосередньо працюють в екстремальних чи надзвичайних умовах.

Традиційно в психології виділяють декілька підходів до розуміння конструктивності поведінки особистості. Представники особистісного підходу (Б. Ломов [1], В. Бехтерев [2]) конструктивність розглядають у контексті готовності особистості до здійснення будь-якої діяльності, пояснюючи «готовність» як цілісний феномен. Тому факторами, що будуть обумовлювати здатність особистості до конструктивної поведінки в надзвичайних ситуаціях, можуть виступати: емоційна стійкість особистості, вмотивованість на результат, направленість активності особистості на ситуацію чи на «самого себе». Представники ж функціонального підходу (Т. Крюкова [3], Т. Корнілова [4]) конструктивність пояснюють через уміння особистості мобілізувати себе як фізично так і психологічно. У цьому випадку важливу роль відіграє здатність людини до рефлексії та аналізу власного досвіду. Окремо доцільно наголосити на здатності до прогностичної діяльності. Прогнозування дозволяє особистості виявити та передбачити причини розвитку тієї чи іншої ситуації, а також, ефективно вирішити поставлені перед нею завдання на основі прийняття обґрунтованого рішення з урахуванням можливих альтернатив. Джерелами побудови прогнозу є розуміння об'єктивних умов виникнення надзвичайної ситуації та вивчення суб'єктивних підстав, що впливатимуть на готовність до конструктивної поведінки. Прогнозування дає змогу: окреслити просторові межі, ймовірну спрямованість та розгортання надзвичайних подій і розробити сукупність засобів попередження небажаних напрямків їх розвитку; визначити ймовірні варіанти поведінки індивідуальних та колективних суб'єктів у різних ситуаціях; виробити ефективні стратегії поведінки використовуючи конструктивний потенціал взаємодії суб'єктів; сформулювати уявлення про соціальні і особистісні наслідки надзвичайної ситуації. Спираючись на доробок представників особистісного підходу, ми далі теж будемо говорити про готовність особистості до конструктивної поведінки в тій чи іншій ситуації.

Аналіз наукової літератури [2; 3; 5], з пропонованої до розгляду проблеми, дає можливість розмежувати поняття «конструктивна поведінка у надзвичайній ситуації» та «ефективна поведінка», що суттєво полегшує реалізацію дослідницького завдання стосовно визначення критеріїв конструктивності поведінки особистості у надзвичайних ситуаціях. Так, у широкому сенсі, конструктивною поведінкою можна вважати таку, що дозволяє чітко планувати свою діяльність, приймати відповідальні рішення та прогнозувати їх ефективність. Умовами готовності до конструктивної поведінки у надзвичайних ситуаціях виступають наступні: усвідомлений перспективний зв'язок мотиву з поведінкою [5]; критичне ставлення до власної позиції у надзвичайній ситуації (спроможність аналізувати свої дії, визнавати та виправляти помилки); прагнення зрозуміти цілі, мотиви, інтереси іншого, що дає можливість розширити уявлення про ситуацію; виокремлення конструктивних аспектів у намірах та поведінці при взаємодії різних суб'єктів. Для оцінки результату власних дій у надзвичайній ситуації необхідно враховувати просторово-часові межі її розгортання; співвіднесення бажаного та отриманого результату; модальність; ставлення до ролей та подій; позиції у комунікації.

Важливо пам'ятати, що готовність до конструктивної поведінки пов'язується не лише з досягненням потрібного результату, але й може сприяти різного роду змінам: особистісним та соціальним. З цієї точки зору варто звернути увагу на психологічні компоненти такої готовності (когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний та ціннісний) особливо при підготовці фахівців, що безпосередньо працюватимуть в екстремальних чи надзвичайних умовах.

Список використаних джерел

1. Ломов Б.Ф. Антиципация в структуре деятельности [Текст]. Наука. 1980. 280 с.
2. Бехтерев В.М. Психика и жизнь. Избранные труды по психологии личности. СПб. Алетейя. 1999. 110с.
3. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Монография. Кострома. КГУ им. Н.А. Некрасова «Авантитул». 2004. 232 с.
4. Корнилова Т.В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в стратегиях совладания. *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология*. 2010. № 1. С. 46-57.
5. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М. Изд-во Моск. ун-та. 1984. 200 с.

Шевцов Сергій Олександрович,

*перший заступник директора Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України,
кандидат педагогічних наук*

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУДОВОГО ЕКСПЕРТА

В основі концепції професійної компетентності – ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, є професіоналом своєї справи, а й уміє діяти адекватно в різних ситуаціях, застосовуючи ці знання, і бере на себе відповідальність за певну діяльність.

До переліку основних пріоритетів у професійній компетентності судового експерта належать уміння пристосовуватися до швидких змін обставин, бути інформаційно освіченим, уміти аналізувати отриману інформацію, швидко приймати рішення й навчатися впродовж своєї практичної діяльності.

Зважаючи на завдання, що доводиться виконувати судовому експерту в процесі своєї практичної діяльності, основними випробуваннями на професійну компетентність для нього є такі: 1) кваліфікаційний іспит; 2) участь в огляді місця події як спеціаліста; 3) участь у судовому засіданні в ролі експерта або спеціаліста [2, с. 6]. Обумовлено це тим, що для участі у перелічених заходах судовий експерт має максимально мобілізувати свої знання, уміння, навички, інформованість, досвід, психологічні та комунікативні вміння.

Якщо говорити про кваліфікаційний іспит, то це великий обсяг питань, пов'язаних з отриманими загальнонауковими, юридичними та спеціальними знаннями. У ході ж огляду місця події спеціалісту необхідно використовувати всі свої знання та професійні навички для пошуку, виявлення й вилучення слідів, проявляти ініціативу на визначених стадіях процесуальної дії. Виклик особи в ролі експерта (або спеціаліста) у судове засідання може потребувати вжиття підготовчих заходів, проведення об'ємної аналітичної роботи та пошуку відповідей на питання, які можуть виникнути в ході допиту або консультації.

Судова експертиза – це дослідження на основі спеціальних знань у галузі науки, техніки, мистецтва, ремесла тощо об'єктів, явищ і процесів з метою надання висновку з питань, що є або будуть предметом судового розгляду [5, ст. 1]. Здійснення судової експертизи вимагає наявності спеціальних знань, які лежать в основі відповідних спеціальностей та спеціалізацій. Експерт повинен мати спеціальні знання в галузі науки, техніки, мистецтва тощо, які необхідні й достатні для того, щоб зробити висновок з питань, що виникають під час досудового розслідування й судового розгляду. Спеціальних знань набувають у процесі навчання й практичної діяльності за певною спеціальністю (фахом).

Здійснення судової експертизи передбачає також і наявність професійних умінь у відповідній галузі. Професійні вміння – це засвоєний комплекс професійних операцій та дій, які здійснює фахівець під час проведення експертних досліджень. Основу професійних умінь становить поєднання спеціальних (професійних) знань і певний досвід їх застосування в різних ситуаціях.

Професійна діяльність судового експерта висуває до нього безліч різних вимог, серед яких найважливіша – наявність розвинених професійно значущих якостей особистості. Відсутність або недостатній розвиток цих якостей можуть перешкоджати здійсненню посадових інструкцій, породжують помилки в його діяльності, викликають процеси професійної дезадаптації й професійної деформації особистості [1, с. 5].

Для розуміння терміну «професійна компетентність судового експерта», необхідно з'ясувати його підґрунтя та складові. Компетентний (*лат. competens* – відповідний, спроможний): 1) який має достатні знання в певній галузі; 2) який має певні повноваження. Саму компетентність розглядають як здатність до вирішення завдань і готовність до своєї професійної ролі в тій чи іншій сфері діяльності. Компетентна людина повинна не тільки розуміти сутність проблеми, а й уміти практично її розв'язувати. Компетентний спеціаліст залежно від конкретних умов може застосувати певний метод розв'язання проблеми.

На професійній компетентності ґрунтуються професіоналізм і майстерність судового експерта, а підвищення її рівня тільки сприяє ефективності його діяльності загалом.

Слід зазначити, що поняття професійної компетентності тісно пов'язане з поняттям професіоналізм, який за змістом є ширшим. Професіоналізм – оволодіння основами та глибинами професії, який містить компоненти: 1 - професіоналізм знань; 2 - професіоналізм спілкування; 3 - професіоналізм самовдосконалення. Зважаючи на зазначені вище складові професіоналізму, професіоналом вважають такого експерта, який здатний з урахуванням умов і реальних можливостей знаходити найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ним завдань у межах нормативно визначених повноважень [3, с. 13].

Складовою частиною професіоналізму є професійна компетентність, яку визначають як систему знань та вмінь, що постійно вдосконалюються й дозволяють працівникам виконувати професійні завдання з високою якістю та продуктивністю.

Серед інших учасників кримінального провадження Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК) виокремлює експерта та спеціаліста – осіб, що володіють спеціальними знаннями й за допомогою яких більш ефективно здійснюється виявлення, фіксація, вилучення доказів і дослідження обставин події, що розслідується. У разі виклику судового експерта до суду, першочергово з'ясовують, у ролі експерта чи спеціаліста викликано особу. Якщо в ролі експерта – передбачається допит (ст. 356 КПК. Допит експерта в суді), а якщо спеціаліста – консультація (ст. 360 КПК. Консультації та роз'яснення спеціаліста) [5, с. 733, 735].

Допит експерта в суді обмежується предметом виконаної ним судової експертизи (це слід розуміти зі змісту ст. 356 КПК України) і визначений як отримання від нього судом роз'яснень та доповнень щодо наданого ним висновку. Мета допиту – одержання інформації про відомі допитуваному факти. Перед початком допиту експерта головуючий повинен ознайомити учасників судового засідання з висновком експертизи, який долучено до матеріалів кримінального провадження. Запитання експерту можуть бути поставлені як в усній, так і в письмовій формі. Експерт під час відповідей має право користуватися своїми

письмовими та іншими матеріалами, які використовувалися під час експертного дослідження. На прохання експерта йому може бути надано час для підготовки відповіді на поставлені запитання. Кожна сторона кримінального провадження для доведення або спростування достовірності висновку експерта має право надати відомості, які стосуються знань, умінь, кваліфікації, освіти та підготовки експерта.

Основна мета залучення спеціаліста під час дослідження доказів у суді – це надання допомоги в розумінні певних дій, подій, явищ, властивостей предметів або речей тощо. Про залучення спеціаліста винесення спеціальної ухвали не вимагається. Він може бути викликаний на судове засідання у загальному порядку як свідок. Закон покладає на спеціаліста обов'язок з'явитися за викликом суду й мати при собі необхідне технічне обладнання, пристрої та прилади (ст. 71 КПК) [4, с. 201].

Підготовка експерта до допиту в суді (ст. 69 КПК) повинна здійснюватися за таким алгоритмом [2, с. 33-36]:

1. Вивчення правових основ діяльності судового експерта: ст. 1, 4, 7, 9, 10, 12, 13 Закону України «Про судову експертизу»; ст.384-387 КК; ст. 69, 84, 93, 101, 102, 222, 242-245, 322, 329, 332, 352, 356-358 КПК.

2. Вивчення папки-справи з наглядного діловодства (копії висновку, нотатки, результати вимірювань та розрахунків, схеми, креслення тощо) та перевірка аргументованості й обґрунтованості висновків.

3. Підготовка схем, креслень, графіків, малюнків, фотографій та іншого ілюстративного матеріалу, які сприятимуть наочності та інформативності доповіді в судовому засіданні. Перегляд методичної та довідкової літератури, а також інших інструктивних матеріалів, що були використані при проведенні експертного дослідження.

4. Ознайомлення з питаннями, що вже виникали в ході судового слідства та могли стати причиною виклику експерта (у секретаря судового засідання – до початку судового розгляду).

5. Вивчення матеріалів справи (з дозволу судді) – до початку судового розгляду), осмислення та відбір необхідної й достатньої інформації (виписки з матеріалів справи, примітки, нотатки). Ознайомлення з результатами інших експертиз та з'ясування причин можливих розбіжностей у висновках (порівняно зі своїми).

6. Узагальнення всієї інформації за результатами вивчення матеріалів справи та висновку експертного дослідження.

7. Визначення послідовності виступу (викладення інформації, аргументації своїх дій) з наявних питань, вибір переконливих засобів подачі інформації (наочність, інформативність, ґрунтовність).

8. Визначення можливих (вірогідних) запитань, що можуть виникнути в сторони захисту або обвинувачення.

9. Підготовки нотаток з відомостями, що уточнюють і розкривають зміст та значення окремих положень висновку (у разі необхідності), а також:

- причини обрання застосованої методики дослідження або відмови від інших методик чи методів вивчення властивостей об'єктів;
- відомості про використані в експертизі науково-технічні засоби, їх вихідні параметри й характеристики, можливу величину похибок в отриманих величинах;

- особливості підготовки об'єктів дослідження, умов відбору експериментальних зразків для порівняння, кількісних та якісних змін об'єктів після проведення дослідження;
- виявлення ідентифікаційних і діагностичних ознак досліджених об'єктів;
- критерії оцінки ознак, яких експерт дотримувався під час надання проміжних і кінцевих висновків;
- сутність окремих термінів і формулювань, наявних у тексті висновку;
- причини протиріч між дослідницькою частиною та кінцевими висновками (у разі їх наявності);
- у разі відмови експерта від надання висновку або обмеженого рішення окремих питань – причини такої відмови;
- причини розбіжностей між обсягом поставлених запитань і висновками.

10. Психологічне налаштування до допиту – зосередитись та зайняти «позицію» урівноваженості, упевненості у своїх ствердженнях, коректності у висловлюваннях.

Психологічна підготовленість експерта до допиту має важливе значення. Вона досягається добрим володінням усного мовлення, невербальними засобами комунікації, спеціальними психологічними прийомами впливу на опонента, способами психологічного захисту та своєчасної відповіді.

Список використаних джерел

1. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС. Навч.-метод. посібн./ М-во внутр. справ України [авт-упоряд.: Д.О. Александров, О.А. Левенець]. Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2015. 127 с.
2. Судовий експерт: складові професійної компетентності. Практич. посіб. Харківський НДЕКЦ МВС [авт-упоряд.: С.О. Шевцов, Г.О. Рукавіцина, Д.О. Островерхов]. Харків, 2020. 66 с.
3. Судовий експерт: психологічні аспекти практичної діяльності. Метод. посіб. Київ: 2011. 336 с.
4. Тертишник В.М. Кримінальний процесуальний кодекс України. *Науково-практичний коментар*. Вид. 17-те, доповн. і перероб. Київ : Алерта, 2020. 1088 с.
5. Закон України «Про судову експертизу». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1994, № 28, ст.232. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12#Text>.

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*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРАВОСВІДОМОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

В рамках дисертаційного дослідження було проведено комплексне вивчення поліцейських щодо розвитку їх правосвідомості. Вибірка була розподілена нами на три групи відповідно до стажу служби респондентів у правоохоронних органах: до першої групи увійшли поліцейські, які працюють у поліції не більше 3-х років; до другої – зі стажем роботи у правоохоронних органах від 3 до 10 років; до третьої – зі стажем роботи від 10 до 20 років і більше.

Для визначення рівнів розвитку правосвідомості поліцейських використовувалася методика «Вивчення рівня розвитку правосвідомості» Л. Ясюкової [1]. Автор методики виокремлює чотири рівня розвитку правосвідомості: правовий нігілізм (низький рівень); рівень суперечливої і неповноцінної правосвідомості (середній); рівень в основному сформованої правосвідомості (добрий); рівень повністю сформованої правосвідомості (високий). Зазначена методика застосовується в наукових та в прикладних дослідженнях щодо вивчення розвитку правосвідомості [2]. Також її пропонували використовувати при відборі кандидатів на службу у правоохоронні органи, як надійний варіант експрес-методу вивчення правосвідомості у кандидатів на службу в патрульну поліцію [3, с. 137].

За результатами дослідження ми встановили, що в залежності від стажу служби у правоохоронних органах, розвиток правосвідомості поліцейських має деякі особливості. У групі поліцейських, які працюють у поліції не більше 3-х років, спостерігається найбільший відсоток (7%) тих, хто має низький рівень розвитку правосвідомості. Цей рівень характеризується як правовий нігілізм. Людина не визнає правове регулювання, може негативно ставитися до існування формального права, орієнтується тільки на морально-етичні нормативи й тільки у тому варіанті, який відповідає її поглядам.

У цій же групі найбільше (33%) поліцейських з середнім рівнем розвитку правосвідомості, який характеризується як суперечлива та неповноцінна або не повністю сформована правосвідомість. Яка регулює поведінку людини тільки в одній чи двох сферах. Визначено, що у зазначеної категорії поліцейських не сформована правосвідомість у побутовій сфері. У такому випадку, як правило, людина поводить себе непослідовно, схильна до конфліктів у міжособистісних взаєминах через нерозуміння соціального релятивізму, неможливість визнати, прийняти іншу, не властиву їй самій систему цінностей.

У групі поліцейських, зі стажем роботи у правоохоронних органах від 3 до 10 років, найбільшим є відсоток (67%) респондентів, які мають добрий рівень розвитку правосвідомості. Цей показник є значущим в порівнянні з першою ($\varphi^*=2,05$; $p=0,02$) та третьою ($\varphi^*=2,48$; $p=0,005$) групами. На цьому рівні

правосвідомість в цілому сформована, хоча у людини може зберігатися негативне ставлення до правового регулювання в цілому й до існуючих законів зокрема.

Також серед поліцейських, зі стажем служби у правоохоронних органах від 3 до 10 років, найменшим є показник за середнім рівнем розвитку правосвідомості порівняно з 1 ($\varphi^*1,84$; $p=0,033$) та 3 ($\varphi^*=0,38$; $p=0,030$) групами поліцейських. При цьому, несформована правосвідомість у них на цьому рівні у професійно-діловій сфері. Що може проявлятися у домінуванні орієнтації на особистісні контакти, прагненні встановлювати дружні відносини з іншими, схильністю діяти не дотримуючись трудового законодавства. Не завжди схильні не дотримуватися (або частково дотримуватися) своїх професійних обов'язків.

З високим рівнем правосвідомості найбільше поліцейських (17%) зі стажем роботи від 10 до 20 років і більше. Цей рівень характеризується абсолютною надійністю у ділових відносинах, буквальним виконанням договірних та інших зобов'язань, навіть всупереч власному ставленню до ситуації та її розумінню. Правосвідомість сформована повністю.

На нашу думку з набуттям професійного досвіду та тривалістю служби ймовірно зростання рівня правосвідомості правоохоронця, не враховуючи професійної деформації, яка може мати негативний вплив на розвиток правосвідомості та інших факторів впливу.

Наступним про що хотілося б зазначити – виявлений взаємозв'язок між деякими характерологічними особливостями поліцейських з рівнем розвитку їх правосвідомості. Для дослідження характерологічних особливостей використовували 16-факторний опитувальник Р. Кеттела. За результатами отримано наступне:

Фактор **Q3+** (самоконтроль емоцій та поведінки, організованість) притаманний майже всім поліцейським на всіх рівнях розвитку правосвідомості, окрім респондентів з низьким рівнем розвитку.

Поліцейським з середнім та добрим рівнем розвитку правосвідомості притаманний фактор **E+** (домінантність).

Для більш розвинутої правосвідомості (добрий та високий рівень) обов'язковим є наявність фактору **C+** (емоційна стійкість та витривалість) у всіх групах респондентів, незалежно від вислуги років.

З підвищенням рівня розвитку правосвідомості зростає «емоційна стійкість та витривалість» поліцейського.

З метою визначення та аналізу особливостей взаємозв'язку характерологічних рис поліцейських з рівнем розвитку правосвідомості поліцейських в різних групах, розподілених за стажем роботи, проводився кореляційний аналіз за допомогою r -критерію Пірсона.

Аналіз дослідження показав, що існують взаємозалежні зв'язки рівня розвитку правосвідомості з розвинутими характерологічними рисами у поліцейських. Ці зв'язки мають свої особливості у кожній групі поліцейських (розподілених за стажем служби).

Зростанню рівня правосвідомості, її розвитку для поліцейських, стаж служби у поліції складає до 3 років, сприяють такі характерологічні риси, як дипломатичність та конформізм. Дипломатичність, як здатність обходити «гострі кути», проявляти

гнучкість, уникати або конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, при цьому досягати поставленої мети у спілкуванні. Конформізм, як залежність від думки оточуючих, несамотійність, надання переваги колективній роботі та колективному прийняттю рішень, для працівників з невеликим практичним досвідом виступає, як необхідність. Необхідність у підтримці з боку колег, пораді щодо прийняття важливих рішень з більш досвідченими колегами. Отже довірливе ставлення до професійного оточення, поради з колегами та командна робота сприятиме розвитку професіоналізму поліцейським з невеликим досвідом роботи, що в свою чергу сприятиме розвитку правосвідомості поліцейського.

Для поліцейських, стаж служби у правоохоронних органах яких від 3 до 10 років, сприяє зростанню правосвідомості практичність та стриманість. Практичність уявляє собою реалістичний підхід до вирішення будь-яких питань, надійність, орієнтованість на зовнішню реальність, загальноприйняті норми. Стриманість, внутрішня розслабленість, задоволеність буденністю, спокій та терпеливість. Все це сприятиме розвитку професіоналізму та в свою чергу підвищенню рівня правосвідомості.

Для поліцейських, з більшим стажем роботи ніж 10 років, для розвитку правосвідомості, підвищення її рівня важливим є розвиток таких характерологічних рис, як твердість, самотійність, здатність брати на себе відповідальність. Дружелюбність, відкритість, спокій та вміння взаємодіяти з людьми. Самовпевненість та незалежність від думки оточуючих – такі якості сприяють розвитку правосвідомості, підвищенню її рівня.

Отже за результатами дослідження встановлено: по-перше, що на правосвідомість поліцейського певним чином впливає тривалість служби у правоохоронних органах та набуття практичного досвіду. По-друге, деякі характерологічні особливості поліцейського мають прямий взаємозв'язок з розвитком їх правосвідомості.

Список використаних джерел

1. Ясюкова Л.А. Правосознание: диагностика и закономерности развития. *Прикладная психология*. 2000. № 4. С. 1–13.
2. Евстафеева Е.А. Правосознание сотрудников уголовно-исполнительной системы с различными личностными характеристиками [Текст]: Дисс.канд. психол. наук. Челябинск, 2015. 217 с.
3. Посохова Я.С. Емпіричне дослідження правосвідомості майбутніх працівників поліції. *Право і безпека*. 2016. №2 (61). С. 135-140.

СЕКЦІЯ 4:

**ПОШУК ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО
ЮРИДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ
І ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ**



Біленчук Петро Дмитрович,

*професор кафедри кримінального права і процесу
Національного авіаційного університету,
кандидат юридичних наук, доцент*

Малій Микола Іванович,

директор правничої компанії «АЮР-КОНСАЛТИНГ»

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ
ЕЛЕКТРОННОГО ЗЛОВМИСНИКА¹**

Слідча і судова практика свідчить, що джерелом електронних злочинців можуть бути такі три групи людей:

1. Особи, які не мають трудових стосунків з організацією-жертвою, але мають з нею деякі зв'язки.
2. Співробітники організацій, які займають відповідальні посади.
3. Співробітники, які користуються ЕОМ і зловживають своїм становищем [2, с. 15].

Психологічний аналіз осіб, які вчиняють електронні злочини, дозволяє відмітити основну ознаку, а саме: в електронну злочинність втягнуто широке коло осіб, від висококваліфікованих фахівців до дилетантів.

З метою глибшого психологічного і правового вивчення цього питання необхідно чітко знати, хто ж вони – електронні злочинці.

Вітчизняні і зарубіжні дослідження психологів і юристів дають змогу намалювати психологічний портрет типового електронного злочинця, тобто відповідний психофізіологічний профіль даного соціального типу: йому 24-25 років (середній вік – 30 років); за освітою інженер в галузі електроніки і математики, займає відповідальну посаду (віце-президент компанії, фінансові керівники, скарбники, вкладники капіталів і т. ін.). Сьогодні зареєстровані випадки, коли

¹ Вважаємо, що доцільно використовувати термін «електронний зловмисник», оскільки термін «електронний злочинець» можна використовувати щодо конкретної особи лише після визнання особи винною за рішенням суду.

електронні злочинці не мали ніякого технічного досвіду. Крім того практика свідчить, що ці особи не мають карного минулого.

Проведений нами соціально-правовий і психолого-кримінологічний аналіз слідчої і судової практики дозволяє зробити висновок, що серед електронних злочинців більшість становлять чоловіки. Але останнім часом в цій структурі різко зросла частка жінок. З позиції людських психофізіологічних характеристик – це яскрава, думача, творча особа, професіонал своєї справи, готовий прийняти технічний виклик, бажаний працівник. Вони часто займають відповідальні посади і озброєні спеціальними професійними знаннями і найновішими інноваційними технологіями, мають доступ до комп'ютерних систем, мереж і електронних баз даних завдяки своєму службовому становищу. Одночасно – це людина, яка боїться втратити авторитет або ж певний статус в рамках якоїсь соціальної групи, або ж боїться на роботі глузувань. Левова частка електронних злочинів здійснюється поодиноці, самостійно. Сьогодні має місце тенденція співучасті в групових злочинних посяганнях. Зовні поведінка таких людей не відрізняється від установлених в суспільстві соціальних норм. До того ж електронні злочинці відзначаються уважністю і пильністю, їх дії витончені, хитромудрі, супроводжуються відмінним маскуванням [2, с. 16].

Особливу групу електронних піратів становлять хакери і крєкери². Розглянемо їх детальніше. Дослівно «хакер» - людина, яка проникає в чужі інформаційні мережі, системи, електронні бази даних. Хакери, електронні корсари, комп'ютерні пірати, - так називають людей, які без дозволу проникають в чужі інформаційні електронні мережі для забави. Хакери – електронні хулігани, які отримують задоволення від того, що проникли в чужий комп'ютер. Вони прекрасні знавці інформаційної та електронної техніки. За допомогою телефону (смартфону) і домашніх комп'ютерів вони підключаються до електронних мереж, що передають дані, пов'язані майже з усіма великими електронними мережами і комп'ютерами світу, які діють в сфері економіки, науково-дослідних центрів, банків.

Так, наприклад, американський хакер Річард Чешир, якого запросили в Мюнхен на нараду експертів з охорони відомостей в комп'ютерах, на очах фахівців забезпечив собі доступ спочатку в німецьку, потім в американську інформаційні мережі, а звідти проник в один із найважливіших стратегічних комп'ютерів США [2, с. 16].

Різновидом хакерів є крєкери. Вони крадуть електронну інформацію, викачуючи за допомогою комп'ютера цілі інформаційні банки даних. Зрозуміло, що технічно це набагато складніше здійснити від того, що роблять хакери.

За декілька годин, не докладаючи особливих зусиль, будь-який технік середньої руки може пограбувати електронний банк даних французького комісаріату з атомної енергії і отримати найконфіденційніші відомості, наприклад, таємний проект створення лазера чи програму будівництва ядерного реактора [1, с. 30].

Серед електронних злочинців є представники усіх груп традиційної класифікації: білокомірцевого, організованого і загальнокримінального злочинного світу. Вони працюють як в самих організаціях, проти яких скоюють злочинні діяння,

² Крєкер – викрадач інформації (жарг.-злочин, взламувач).

так і поза ними, поодинокі і в групі співучасників. Одні технічно оснащені слабо, а інші мають дорогі, престижні науковомісткі могутні комп'ютерні системи [2, с. 16-17].

Зрозуміло, що провідне місце сьогодні посідає організована електронна злочинність. По-перше, діяльність мафіозних структур є часткою великомасштабного злочинного бізнесу. По-друге, із організацій, що використовують комп'ютери, значно простіше і зручніше «витягувати» гроші також за допомогою смартфонів, мобільних телефонів, комп'ютерів та різного роду електронних пристроїв. Нарешті, по-третє, оскільки сили кібербезпеки і кіберполіції також використовують комп'ютерні системи, смартфони для боротьби із злочинністю, то, відповідно, щоб попередити стеження і розгадати плани противника, організована електронна злочинність використовує таку могутню зброю, як мобільний телефон, смартфон, комп'ютер [3, с. 138].

Підводячи підсумки можна відмітити, що електронні злочинці – це особи, які як правило, являються фахівцями своєї сфери, відмінно знають сучасну електронну обчислювальну техніку, віртуозно володіють програмуванням. Їх дії досить витончені і розумно опрацьовані.

Виходячи з позицій розбудови Індустрії 4.0, Четвертої промислової революції, електронного суспільства знань [4], вважаємо, що необхідно сформувані і законодавчо закріпити такі поняття як «електронна цивілізація» [5], «електронне суспільство» [6], «електронна злочинність», «електронне правосуддя», «електронне судочинство», «кібербезпека» [7], «кіберекспертологія», «кіберполіція» тощо [8]. Очевидно, що уже настав час науково обґрунтувати сучасну класифікацію і кваліфікацію основних видів електронних злочинів.

Список використаних джерел

1. Батурин Ю.М. Право и политика в компьютерном круге. М.: Наука, 1987. С.30.
2. Біленчук П.Д., Зубань М.А. Комп'ютерні злочини: соціально-правові і кримінологічно-криміналістичні аспекти: Навчальний посібник. Київ: Українська академія внутрішніх справ, 1994. 72с.
3. Біленчук П.Д. Романюк Б.В., Цимбалюк В.С. та ін. Комп'ютерна злочинність. Навчальний посібник. Київ: Атіка, 2002. 240с.
4. Біленчук П.Д. Конвергенція сонячного суспільства знань: креативна освіта і цивілізаційний розвиток. Монографія. П.Д. Біленчук, Я.О. Береський, О.Л. Кобилянський, М.І. Малій, Р.В. Перелигіна; за заг.ред. П.Д. Біленчука. Київ: УкрДГРІ, 2019. 416 с.
5. Біленчук П.Д. Електронна цивілізація: інноваційне майбутнє України: монографія. П.Д. Біленчук, М.М. Близнюк, О.Л. Кобилянський, М.І. Малій, Ю.О. Пілюков, О.В. Соболев, за заг. ред. П.Д. Біленчука. Київ: УкрДГРІ, 2019. 284 с.
6. Біленчук П.Д. Е-суспільство: цифрове майбутнє України. Монографія. П.Д. Біленчук, О.Л. Кобилянський, М.І. Малій, та ін.; за заг. ред. П.Д. Біленчука.-2-ге вид. переробл. Київ: УкрДГРІ, 2019. 292 с.
7. Біленчук П.Д. Стратегія інформаційної безпеки України: правові засади захисту інформації. Монографія. П.Д. Біленчук, Л.В. Борисова, О.Л. Кобилянський, В.О. Собина. За ред. П.Д. Біленчука. Київ: Укр ДГРІ, 2018. 288 с.
8. Біленчук П.Д., Кобилянський О.Л., Малій М.І. та ін. Правова соціалізація особистості в сучасному світі: людина, суспільство, цивілізація. Монографія. За заг. ред. П.Д. Біленчука. Київ:Укр ДГРІ, 2020.-204 с.

Вовк Неля Павлівна,

*доцент кафедри безпеки об'єктів будівництва та охорони праці
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України,
кандидат педагогічних наук, доцент*

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ЯК ФОРМА ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Розбудова національної системи освіти в сучасних умовах з урахуванням кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, історичних викликів XXI століття вимагає зосередження зусиль та ресурсів на розв'язанні проблем, які стримують розвиток, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епос. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки визначено серед зазначених проблем актуальними є недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці [14]. Актуальність та соціальну значущість проблеми професійної успішності й конкурентоспроможності на ринку праці фахівців визначають сьогоденні кардинальні зміни, які відбуваються в економічній, соціально-політичній сферах Української держави на сучасному етапі розбудови нашого суспільства. Професійна успішність майбутнього фахівця цивільного захисту та його подальше професійно-особистісне зростання значною мірою зумовлюються якістю його фахової підготовки. Заявлена проблема вказує на необхідність постійного оновлення професійної підготовки, формування у фахівця готовності до підвищення своєї кваліфікації протягом усього професійного життя, та вимагає у системі підготовки її переорієнтації на активність майбутнього фахівця, його здатність до саморозвитку. Як свідчить аналіз нормативних документів про вищу освіту, до основних завдань розвитку освіти в Україні на сучасному етапі поряд з такими завданнями, як актуалізація змісту освіти, орієнтація на міжнародний рівень якості, поглиблення фундаментальності навчального процесу, віднесено і здійснення професійного саморозвитку майбутніх фахівців як складової неперервної освіти [6].

Ураховуючи те, що специфіка професійної діяльності фахівців служби цивільного захисту ставить підвищені вимоги до його особистості, які виступають як ідеал, в сучасних умовах підготовка майбутнього фахівця повинна стати платформою для самоактуалізації його особистості, забезпечити апробацію його професійного самовизначення. Актуальність дослідження самоактуалізації майбутніх фахівців цивільного захисту зумовлена стратегічними завданнями їх підготовки. Майбутні фахівці повинні бути не лише конкурентоспроможними на ринку праці, але й мати стійку громадську позицію, бути готові до особистісно-професійної самореалізації і відповідальної побудови власного життя в потоці суспільних трансформацій.

Визначаючи поняття самоактуалізації як форми саморозвитку майбутнього фахівця цивільного захисту, в першу чергу проведемо дефінітивний аналіз даного поняття. Термін «самоактуалізація» (the self-actualization) – є похідним від першого

кореня «self» і другого кореня «act». Звертаючись до Великого Оксфордського тлумачного словника англійської мови, знаходимо за цим кореням наступні визначення: 1) the self – person's nature, special qualities; one's own personality: my former self, myself as I used to be – сутнісні особисті властивості та якості; 2) act – to do something; actionprocess of doing things – учинок, подвиг, діяльність, що має матеріальний результат; походить від латинського кореня «actus», що означає вчинок, діяльність. Похідними є: actuate – приводити у дію, мотивувати; actualization – здійснювати на практиці задумане [2].

Поняття «самоактуалізація» визначалось такими дослідниками психології, як: К. Юнг, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, К. Хорні, Д. Леонт'єв. Так, на думку А. Маслоу, самоактуалізація є прагненням стати всім тим, що можливо; бажання до самоудосконалення, саморозвитку, втілення у життя свого потенціалу [3, с. 283].

За моделлю А. Маслоу, потреби у визнанні і у самоактуалізації знаходяться на вищій сходинці в ієрархії базових потреб. Потреба у визнанні включає як зростання особистісної самоповаги, значущості, так і пошану від інших, завоювання визнання, престижу. В рамках навчальної діяльності задоволення цієї потреби досягається, в основному, за рахунок успішного навчання. Причому, не лише завдяки своїм природним здібностям, але і завдяки силі мотивації.

За К. Роджерсом, самоактуалізація є великою рухомою силою, що спонукає людину постійно само розвиватися, від самого народження і до смерті, та приводить у дію творчі спонуки. Особистість, яка само актуалізується, є «такою, що повністю функціонує»; її риси подібні до рис дитини: вона так само самостійно вивчає та оцінює світ, беручи приклад з дорослих [5, с. 84].

Д. Леонт'єв як ще один представник гуманістичного напрямку у психології, стверджував: «Самоактуалізація – процес розгортання та дозрівання первинно закладених у організмі та особистості задатків, потенцій, можливостей.» Вчений стверджував: «Різні автори називають її по-різному: самоактуалізація, самореалізація, інтеграція, психічне здоров'я, індивідуалізація, автономія, креативність, продуктивність, - все це синоніми реалізації потенцій індивіда, становлення людини у повному сенсі цього слова, становлення тим, ким вона може стати» [5, с. 78].

У понятті «самоактуалізація» вченими виділено два основних значення. Перше: його використовують у рамках мотивації, тобто як мотив для найбільшої реалізації особистісних можливостей. Друге: це фінальний період становлення особистості (згідно теорії особистості А. Маслоу). Після закриття всіх основних потреб (фізіологічних, потреби у безпеці, соціальних) людина може підійти до найвищого рівня усвідомлення, де вона розуміє проблеми і завдання навколишнього світу. Згідно із даним підходом, індивіди, що досягли рівня самоактуалізації, мають повне прийняття себе зі своїми недоліками та труднощами та тягнуться до творчості протягом всього життя.

У роботах С. Кузікової поняття «самоактуалізація» означає практичний аспект діяльності: вчинки і дії, спрямовані на виконання життєвого плану. Вченою виділено особливості самоактуалізації: 1) кожен її акт (кінцева кількість дій) має завершитися певним конкретним, описуваним результатом (самозмінною, набуттям тієї чи іншої

компетентності); 2) об'єкт, на який спрямована діяльність, і суб'єкт цієї діяльності збігаються (дія спрямована на себе, на самоперетворення); 3) формула «I did it myself» поміщає в центр уваги те, що суб'єкт, як джерело активності, може зробити сам, без опори і допомоги з боку інших; до отриманого результату (the thing) інші суб'єкти непричетні [12, с. 18]. Таким чином, самоактуалізація і самореалізація виявляються двома нерозривними сторонами одного процесу – процесу саморозвитку й особистісного зростання, результатом якого є людина, що максимально розкрила і використовує свій людський потенціал.

Як у класичних (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, К. Хорні, К. Роджерс і А. Маслоу, Р. Бернс та ін.), так і у сучасних зарубіжних психологічних і педагогічних теоріях особистості (Л. Виготський, С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, К. Абульханова-Славська та ін.) саме через прагнення і здійснення людиною самоактуалізації та самореалізації протягом життя і продуктивної діяльності розглядається поняття саморозвиток особистості. Згідно з тлумаченням психологічних словників саморозвиток в загальному розуміють як ріст Я, рух до емоційної та когнітивної зрілості, а також в моделі американського психолога А. Маслоу – як поступальний рух до самоактуалізації [3, с. 207].

Поряд з цим П. Кондратьєв розглядає саморозвиток як один із самофеноменів поряд із самоактуалізацією, самовизначенням, самовдосконаленням, самореалізацією [9]. У роботах вченого знаходимо, що «саморозвиток визначається як діяльність, яку людина спрямовує на себе і метою якої є тривалі самозміни особистості в напрямку свого «ідеального Я». У цій діяльності самовизначення особистості виступає як базовий процес, який визначає зміст саморозвитку» [10, с. 11].

У роботах В. Маралова самоактуалізацію визначено як форму саморозвитку, поряд з іншими формами, такими, як самоствердження, самовдосконалення [13]. На думку вченого, самоствердження дає можливість або підтвердити, або підсилити власну особистість, риси характеру, способи поведінки і діяльності. Самовдосконалення пов'язане зі свідомим управлінням процесом власного розвитку. Самоактуалізація припускає реалізацію людиною себе у світі шляхом пізнання сенсу життя, досягнення повноти само існування.

Таким чином, згідно із суб'єктно-діяльнісним підходом, саморозвиток людини виявляється через вибір діялісно-перетворювального способу існування, він пов'язаний з її становленням як суб'єкта власної життєдіяльності. Виокремлюють механізми (рефлексія, самоприйняття, самопрогнозування) [11], форми саморозвитку (самоствердження, самовдосконалення, самоактуалізація) [13].

Проблема суб'єктності активно розробляється у рамках особистісного підходу в навчанні. Розглядаючи особистісно орієнтований підхід до навчання, І. Зимня [7] узгоджує його з «центрованим підходом на тому, хто навчається», який формується на основі гуманістичної психології А. Маслоу і К. Роджерса. Суть цього підходу, на її думку, полягає в такому: організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії; створення умов для особистісної самоактуалізації і особистісного зростання майбутнього фахівця; формування його активності, готовності до навчання, до розв'язання проблемних завдань за рахунок рівнопартнерських, довірливих суб'єкт-суб'єктних стосунків із педагогом; забезпечення умов для самооцінювання, саморегуляції і самоактуалізації

його особистості. Більшість положень цієї парадигми І. Зимня пов'язує із суб'єктною активністю того, хто навчається, яка забезпечує йому ефективний саморозвиток [7].

Розуміння розвитку людини як численних переходів від простішого рівня функціонування до складнішого підготувало основу для розгляду саморозвитку як потенційних можливостей людини, що породжують внутрішні психологічні новоутворення, за допомогою яких людина набуває якісно нових характеристик. Спираючись на цю ідею, ми укрупнили вказані блоки, позначивши їх як елементи процесу саморозвитку майбутнього фахівця, що містяться в кожному з його рівнів, і визначивши їх функції. Такими елементами стали:

1. *Самопізнання* – головне джерело зміни, воно розпочинається з погляду «всередину себе». Сенс самопізнання полягає в дослідженні себе, своїх інтересів, здібностей і можливостей і є необхідною умовою саморозвитку. Саме знання про себе і характер ставлення до себе визначають зміст і спрямованість активності особистості у роботі над собою. Як зазначає В. Знаков, «самопізнання здійснюється не стільки у пасивному самоспогляданні, скільки в процесі активної, творчої діяльності [8, с. 32]». На основі самопізнання особистість майбутнього фахівця визначає, що саме доцільно розвивати в собі, які деструктивні властивості потрібно коректувати. Самопізнання охоплює самоспостереження, самоаналіз, самокритику і самоприйняття, самооцінку і самоповагу, розуміння самодостатності, визначення зони свого найближчого саморозвитку. Самоприйняття як механізм саморозвитку, на думку В. Маралова, проявляється через визнання людиною в самій собі усіх сторін і якостей особистості, що викликають як позитивні, так і негативні емоції [13, с. 178].

2. *Самоствердження* є специфічною діяльністю особистості майбутнього фахівця у рамках саморозвитку, що полягає у виявленні, підтвердженні своїх якостей рис характеру, способів поведінки і діяльності.

3. *Самоудосконалення* означає, що майбутнього фахівця сам (самостійно) прагне бути кращим, прагне до деякого ідеалу, набуває тих рис і якостей особистості, яких у нього поки що немає, опановує ті види діяльності, якими він не володів. Іншими словами – це процес свідомого управління розвитком особистості майбутнього фахівця, своїх якостей, здібностей.

4. *Самоактуалізація* є вищою формою саморозвитку майбутнього фахівця і охоплює певною мірою дві попередні форми, маючи багато в чому з ними спільні цілі і мотиви. Самоактуалізуватися для майбутнього фахівця означає виявити в собі певний потенціал і використати його у житті. Основна відмінність самоактуалізації полягає в тому, що тут набувають важливості вищі смислові мотиви поведінки і життя людини.

Ці елементи саморозвитку майбутнього фахівця демонструють саморозвиток у своїй сукупності досить повно. Розглядаючи їх в певній послідовності, як етапи процесу саморозвитку, його можна представити таким чином: **саморозвиток є самопізнання, самоствердження, самоудосконалення і самоактуалізація**. Вказані етапи тісно пов'язані один з одним. Первинним є самопізнання, оскільки, тільки пізнавши себе, особистість може розпочати змінювати себе. Щоб удосконалюватися і актуалізуватися повною мірою, необхідно спочатку утвердитися у своїх очах і очах інших. З іншого боку, особистість, яка самоудосконалюється і

самоактуалізується, об'єктивно є і такою, що самостверджується, незалежно від того, наскільки сама людина на цих етапах відчуває потребу в самостверженні. Водночас, акти первинного утвердження себе і є акти самоактуалізації. Зі сказаного виходить, що саморозвиток здійснюється у рамках життєдіяльності людини у процесі прояву активності, яка визначається здатністю здійснювати особистісні вибори на основі пізнання себе. Саморозвиток виражає в активній формі особливості внутрішнього світу особистості і є безперервним процесом, в якому під впливом певних мотивів ставляться і досягаються конкретні цілі через зміну власної діяльності, поведінки, отже, відбувається зміна себе. Таким чином, саморозвиток особистості майбутнього фахівця є самозростальною стадіальною системою, кожен ступінь якої є удосконаленим етапом попереднього на шляху формування особистості, що саморозвивається. Причому, кожна стадія несе в собі певні бар'єри, подолання яких дозволяє закріпити майбутнього фахівця досягнуте, а потім дозволяє перейти до нової стадії – новоутворень в саморозвитку.

Серед системи педагогічних умов професійного саморозвитку у процесі підготовки майбутнього фахівця цивільного захисту виділяємо орієнтацію процесу навчання на формування його спрямованості на самоактуалізацію та самодетермінацію в майбутній професійній діяльності, а також збагачення змісту навчання системою понять і концепцій, що орієнтують майбутніх фахівців на рефлексію, самопроектування, самоактуалізацію, самонавчання, самоорганізацію, саморозвиток у сфері професійно значимих якостей особистості.

Список використаних джерел

1. Анцыферова Л. И. Некоторые теоретические проблемы личности. *Психология личности* : сб. ст. / сост. А. Б. Орлов. М., 2001. Вып. 192. С. 41–51. (Б-ка журн. «Вопр. психологии»).
2. Большой Оксфордский толковый словарь английского языка / Oxford School Dictionary. М. : Изд-ва : АСТ, Астрель, 2005. 808 с.
3. Большой толковый психологический словарь: Т.2. / Пер. с англ. Робер Артур. ООО «Издательство АСТ», 2001. 560с.
4. Вовк Н.П. Критерії та показники сформованості професійного саморозвитку у майбутніх інспекторів ОДПН МНС України. *Вісник Львівського Державного Університету безпеки життєдіяльності МНС України*, Вип. 5 / Гол. ред. Козяр М.М., Рак Т.Є., та ін. Львів: Вид. від ЛДУ БЖД МНС України, 2011 268 с. С. 57-63.
5. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. М.: АСТ, Харвест, 1998. С. 165.
9. Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М. : Логос, 2000. 360 с.
7. Знаков В.В. Психология субъекта: самопознание субъекта. *Психолог. журн.* 2002. № 1. С. 31–41.
8. Ковальчук В.А. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця: Монографія / За ред. В.А.Ковальчук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.
9. Кондратьев П. В. Особенности и факторы саморазвития личности учителя на этапах зрелого возраста: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». Москва, 2007. 26 с.

10. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості. *Проф. орієнтація учнів / Упор. З. С. Нечипорук. К., 1971. С. 17–26.*

11. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2012. 44 с.

13. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М. : ИЦ «Академия», 2004. 256 с.

10. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

Давидова Ольга Василівна,

*провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення ДНДІ МВС України,
кандидат психологічних наук, доцент*

ПОСТТРАВМАТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ

Психічне здоров'я і психічне благополуччя є найважливішими передумовами високої якості життя, яка сприяє соціальній єдності, суспільному спокою і стабільності, що своєю чергою є підґрунтям економічного розвитку суспільства. Отже, збереження психічного здоров'я громадян має бути пріоритетним напрямом державної політики, проте відсутність міжвідомчого підходу до окресленої проблеми посилює її актуальність.

Якщо термін «психічне здоров'я» має відношення, перш за все, до окремих психічних процесів та механізмів, то термін «психологічне здоров'я» відноситься до особистості в цілому, знаходиться в тісному зв'язку з вищими проявами людського духу і дозволяє виділити власне психологічний аспект проблеми психічного здоров'я на відміну від медичного, соціологічного, філософського та ін.

Проблема взаємодії особистості і життєвої ситуації є однією з фундаментальних у психологічній науці. Феномену психологічного здоров'я присвячено дослідження вітчизняних учених М. Боришевського, Г. Ложкіна, С. Максименка, Т. Піроженко, О. Алексєєва, В. Панкратова, Д. Федотова та ін. Важливим аспектом психічного здоров'я особистості можна вважати домінування в неї позитивних емоцій (радість, задоволення, інтерес, симпатія та любов) [1]. Психічне здоров'я проявляється, зокрема, у здатності до саморегуляції внутрішніх процесів, станів і властивостей [2]. І саме у ситуаціях, які висувають високі вимоги до рівня саморегуляції (ситуації стресу, ризику, невизначеності, подолання перешкод) найбільш яскраво проявляється суб'єктність особистості [3]. Відповідно, складовою й психологічного здоров'я особистості є стійкість як здатність відволікатися від негативних переживань та деструктивних думок у складних, кризових і стресових ситуаціях, здатність адаптуватися до мінливих вимог життя.

Психічне здоров'я населення України погіршується через нестабільність економічних, політичних і соціальних умов, кризові життєві ситуації, викликані військовим конфліктом. Постійно збільшується запит на кваліфіковану психологічну допомогу різним категоріям населення, серед них комбатанти, переселенці, члени сімей поранених і загиблих. З огляду на зазначене, питання збереження та відновлення як психічного, так і психологічного здоров'я, розробки профілактичних і реабілітаційних технологій стають все більш нагальними науковими завданнями [4, с. 39]. Війна – протиприродне людській природі явище, пов'язане зі знищенням людини, позбавленням її найціннішого, що у неї є – здоров'я і життя [5, с. 244]. Сучасні війни стають все більш деструктивними і для суспільства, і для кожної окремої особистості.

Працівники правоохоронних органів, що повернулися із зони проведення операції об'єднаних сил із межевими станами, такими як депресія, неврози, астеничні

синдроми, часто не звертаються за спеціалізованою допомогою, коли ще є можливість більш ефективно вплинути на їх подальший перебіг. Значна частина, потребуючи професійної психологічної допомоги, намагається вирішити свої проблеми іншим шляхом. Це є одним із негативних наслідків стигматизації осіб, які переживають психологічне неблагополуччя чи мають відхилення, негативного ставлення суспільства до психічно хворих. Відсутність доступної інформації про психічне та психологічне здоров'я, про можливості надання допомоги взагалі призводять до того, що люди замикаються у собі, і їхній стан погіршується.

Особа, що зазнала травматичних переживань, протягом кількох місяців має високу імовірність розвитку посттравматичного стресового розладу. Ми дотримуємося позиції, згідно з якою посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) – це інтенсивна пролонгована реакція на сильний травматичний стресор [6, с. 51]. Посттравматичний стресовий розлад може виникнути через місяці і навіть роки після кризової події [7]. Непропрацьований ПТСР супроводжується високим ризиком виникнення суїцидальної та антисоціальної поведінки, узалежнень і широкого спектру економічних, сімейних та соціальних проблем [8, с. 23]. Наказом МОЗ «Про затвердження та впровадження медико-технологічних документів зі стандартизації медичної допомоги при посттравматичному стресовому розладі» від 23.02.2016 р. № 121 затверджені протоколи відповідної допомоги та, попри те, чинним законодавством до кінця не передбачено системних спеціальних норм щодо реабілітації осіб, які брали участь у бойових діях.

При зіткненні з кризовими ситуаціями перед особистістю постає необхідність активного використання психологічних ресурсів. На успішне подолання життєвих труднощів та перешкод, визначення для цього найбільш адаптивних можливостей спрямована копінг-поведінка. Одним із сучасних напрямів у розвитку теорії психологічного стресу є ресурсний підхід (resource-based view), пов'язаний зі здатністю людини використовувати свої особистісні якості, соціальну підтримку, можливості громади у подоланні екстремальних, стресових життєвих ситуацій. У психології загалом під ресурсом розуміється все те, що належить особистості у психологічному плані. Дослідженню особистісних ресурсів присвячені роботи багатьох зарубіжних та вітчизняних авторів (S. Hobfoll, B. Matheny, R. Moos, Л. Дементій, Т. Крюкової, М. Сапоровської та ін.). До головних особистісних психологічних ресурсів відносять, зокрема, інтернальний локус контролю, «пояснювальний стиль мислення», оптимізм, позитивну самооцінку, впевненість у собі, релігійність, спроможність швидко відновлювати фізичні та душевні сили після стресу. Наведені чинники якщо і не припиняють дію стресора повною мірою, то значно зменшують його вплив і підсилюють ефективність копінг-поведінки особистості [9].

Особистісні ресурси разом є власне основою формування копінг-стратегій. Проте вони не завжди відіграють підсилюючу роль, іноді можуть залишатися у потенційному стані. Їх використання залежить від конкретної людини і життєвих обставин, у яких вона перебуває у відповідний час [10]. Впевненість особи у власній принциповій здатності подолати проблему робить чергову складну життєву ситуацію не такою травматичною. Усвідомлення самої можливості впливати на ситуацію, знання наявних засобів подолання, сформованість навичок оперування

ними сприяє посиленню відчуття контрольованості ситуації, зменшує вірогідність пасивної позиції при зіткненні з перешкодами.

Втім, травматичний стресовий досвід сам може стати джерелом розвитку, відкрити нові можливості та ресурси для самореалізації особистості. У 90-х рр. ХХ ст. з'явилися системні дослідження посттравматичного зростання. Посттравматичне зростання – це досвід позитивних змін, що відбуваються з людиною у результаті зіткнення із кризовими життєвими ситуаціями [11]. На думку Р. Емонс, «страждання є невід'ємною частиною існування людини. Страждання певним чином загартовує людину, дає можливість отримувати позитивний досвід долання труднощів» [12, с. 187].

Інтерес до феномену посттравматичного зростання відображений у наукових працях вітчизняних дослідників В. Горбунова, Д. Зубовського, В. Климчук, В. Осьодло, О. Шелюг та С. Чечко. Цей феномен сутнісно відрізняється від таких теоретичних концептів, як психологічна пружність, життєстійкість, диспозиційний оптимізм та почуття зв'язності. Всі зазначені концепти описують певні особистісні характеристики, завдяки яким людина може успішно протистояти різноманітним негараздам. На противагу цьому концепція посттравматичного зростання особистості відображає насамперед якісну трансформацію особистості [13]. Критерієм посттравматичного зростання є вихід за межі дотравматичного рівня функціонування особистості, що надає стійкості до травматизації у майбутньому, зокрема за рахунок когнітивної перебудови набутого досвіду боротьби з наслідками психотравми. Основною умовою розвитку можна вважати усвідомлення досвіду і подальшу його інтеграцію особистістю. Кожна особистість володіє потенційною можливістю для саморозвитку, яка може бути заблокована сукупністю когніцій та емотивних конструктів.

Посттравматичне зростання досягається численними психологічними втручаннями, особливої популярності серед яких набула когнітивно-поведінкова терапія. Так, тренінг посттравматичного зростання передбачає переосмислення травми, віднаходження її позитивних впливів на світосприйняття, побудову нового життєвого плану. Ключовими темами тренінгу є переосмислення особистістю власного сенсу життя та зміна життєвих пріоритетів; травма як джерело саморозвитку; формування нового образу [14, с. 193].

Якщо проблематика посттравматичного зростання особистості військовослужбовців – учасників бойових дій знайшла своє представлення у роботах вітчизняних науковців, то відповідна тематика щодо правоохоронців залишається сьогодні не дослідженою. Вивчення індивідуально-психологічних та соціально-психологічних детермінант трансформацій особистості, спричинених травматичним досвідом, їхніх гендерних відмінностей, глибокий теоретичний аналіз та практичне обґрунтування проблеми психологічного відновлення та посттравматичного зростання правоохоронців дозволить надати найкращі способи як профілактики, так і психодіагностики, психокорекції та психотерапії психологічної травми, що пов'язана із гібридною війною на сході України.

Список використаних дж-+ерел

1. Fredrikson B. The role of positive emotions in positive psychology. The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 2001. № 56. P. 218–226.
2. Жданова І., Балабанова Л. Психічне здоров'я як складова професійного здоров'я майбутніх правоохоронців. *Актуальні питання сучасної психіатрії, наркології та неврології*: зб. тез доповідей наук.-практ. конф. (Харків, 7–9 жовтня 2015 р.), Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2015. С. 8–10.
3. Татенко В. *Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір* : монографія. Київ : Міленіум. 2017. 184 с.
4. Титаренко Т. Особистість в умовах глобальних екологічних змін: сприйняття загроз та долаюча поведінка. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій : психологічна теорія і практика: монографія* / С. Максименко, С. Кузікова, В. Зливков. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка. 2017. 540 с.
5. Тімченко О., Широбоков Ю. Психологічна феноменологія сучасного військового полону / *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія* / С. Максименко, С. Кузікова, В. Зливков. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка. 2019. 540 с.
6. Семенова Ю. Психотравма (психологічна травма) : дискусійні питання медицини та психології. *Український науково-медичний молодіжний журнал. Спец. вип. № 3. Актуальні проблеми сучасної медичної психології* : матеріали V наук.-практ. конф. (м. Київ, 11–12 травня 2011 р.), Київ : Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, 2011. С. 50–54.
7. Jonas D., Cusack K., Forneris C. et al. Psychological and pharmacological treatments for adults with posttraumatic stress disorder (PTSD). *Comparative Effectiveness Reviews*. 2013. Vol. 92. P. 145–157.
8. Базилевич А., Сулятицький І. Лікувально-психологічні ресурси реабілітації постраждалих у війні на сході України. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: зб. тез III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (19 жовтня 2018 р.), Львів : ЛьвДУВС, 2018. С. 21–25.
9. Taylor S. D., Casten R., Frickinger S. M. Influence of kinship social support on the parenting experience and psychosocial adjustment of AfricanAmerican adolescents. *Dev. Psychol.* 1993. Vol. 2. P. 382–388.
10. Корсун С., Ткачук Т. Психологія діяльності працівників податкової міліції : монографія. Київ : Центр учбової літератури. 2013. 194 с.
11. Tedeschi R. The posttraumatic growth inventory : Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*. 1996. Vol. 9. P. 455–471.
12. Эммонс Р. Психология высших устремлений : мотивация и духовность личности : пер. с англ. / под ред. Д. А. Леонтьева. Москва : Смысл. 2004. 416 с.
13. Осьодло В., Зубовський Д. Посттравматичне зростання особистості учасників бойових дій: сучасний стан та перспективи. *Український психологічний журнал* : зб. наук. пр. КНУ імені Тараса Шевченка. Київ, 2017. № 1 (3). С. 63–79.
14. Лукомська С. О. Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. № 1. С. 190–195.

Демський Валентин Володимирович,

*доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
факультету забезпечення оперативно-службової діяльності
Національної академії ДПС України ім. Б. Хмельницького,
кандидат психологічних наук, доцент*

Маковський Артем Олегович,

*ад'юнкт відділення докторантури та ад'юнктури
Національної академії ДПС України ім. Б. Хмельницького*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРИКОРДОННИКІВ ЗАСОБАМИ ДУШПАСТИРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ КАПЕЛАНІВ

Бойові дії, що тривають на Сході країни з початку 2014 року, призвели до окупації Автономної республіки Крим та окремих районів Донецької та Луганської областей. На теперішній час внаслідок військової агресії Російської Федерації та проросійських екстремістських угруповань на ділянці українсько-російського державного кордону втрачено контроль над 409,3 кілометрами кордону, захоплено та знищено місця розташування прикордонних підрозділів Державної прикордонної служби України, у боях загинуло більше 70 прикордонників, значна кількість отримали бойові травми, як фізичні так і психічні.

Аналіз результатів діяльності підрозділів Державної прикордонної служби України свідчить, що ефективне виконання службово-бойових завдань з охорони та оборони державного кордону України обумовлюється різними соціально-психологічними чинниками. Найважливіше місце серед них належить людському фактору. Специфіка прикордонної служби вимагає від персоналу відомства психологічної готовності до виконання різних завдань, а також психологічної стійкості до впливу стрес-факторів. Це об'єктивно актуалізує потребу в активному залученні військових капеланів до психологічного супроводу професійної діяльності прикордонників.

Етімологічно поняття «супровід» відповідає, спільному руху, допомозі однієї людини іншій в подоланні труднощів. Близьким до нього поняття є:

- «сприяння» (К. Гуревич, І. Дубровіна, Е. Верник, Х. Лійметс);
- «подія» (В. Слободчиков, Г. Дьяконов);
- «співпраця» (С. Хоружий);
- «психологічний, чи соціально-психологічний, супровід» (Г. Бардієр, М. Битянова, А. Волосніков, А. Деркач, В. Мухіна, Ю. Слюсарєв) [1, с. 11].

Нам імponує дефеніція запропоновану А. Журавлем де – ««психологічний супровід оперативно-службової діяльності особового складу підрозділів охорони державного кордону» це процес організації та проведення комплексу заходів з метою подолання ускладнень прикордонників, підвищення рівня їх загальної та ситуативної психологічної стійкості і сприяння ефективному виконанню завдань з охорони державного кордону в різних умовах діяльності» [2, с. 18].

Огляд наукових праць свідчить про те, що вивченням окремих питань, щодо психологічного супроводу професійної діяльності персоналу сектору безпеки та

оборони займалися такі військові психологи я: В. Алещенко, В. Бараннік, О. Блінов, М. Варій, М. Д'яченко, Л. Кандибович, А. Журавель, В. Журавльов, О. Караяні, О. Тімченко, С. Лебедева, Г. Ложкін, О. Макаревич, С. Поздишев, Є. Потапчук, О. Сафін, В. Стасюк, О. Матеюк, В. Ягупов та інші. Однак проблема здійснення психологічного супроводу прикордонників засобами душпастирської діяльності військових капеланів не була окремим предметом їх вивчення.

Основоположник гуманістичної школи психології А. Маслоу у своїй ієрархічній системі потреб людини зазначав, що потреба у безпеці і захисті є однією з базових потреб. А система релігійних переконань дозволяє людині організувати своє буття й оточуючих людей в єдине, наповнене сенсом ціле, таким чином даючи їй можливість відчувати себе у «безпеці» [4, с. 491]. Як зазначав, представник гуманістичного психоаналізу Е. Фромм, релігія часто забезпечує людей базовою орієнтацією, яка надає сенс їхньому життю [4, с. 251].

Загалом релігійна віра має потужний психотерапевтичний ефект, що відображено у назвах низки сучасних напрямків психологічної допомоги особистості: релігійна, християнська, православна психотерапія, тому вона є важливим і специфічним напрямком діяльності військових капеланів. Ось чому необхідно відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ від 10.10.2016 № 1065 «Положення про службу військового духовенства (капеланську службу) у Державній прикордонній службі України» [3] розробити дієвий механізм залучення військових капеланів до проведення заходів психологічного супроводу прикордонників. Успішне вирішення зазначеної проблеми сприятиме виконанню затвердженої урядом від 12.07.2017 № 475-р Концепції Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реадaptaції учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року.

Список використаних джерел

1. Деркач М.В. Психологічний супровід розвитку особистості студента з обмеженими можливостями в інтегрованій групі : дис. канд. психолог. наук : 19.00.07 / НАДПСУ. Хмельницький, 2012. 230 с.
2. Журавель А.П. Психологічний супровід оперативно-службової діяльності особового складу підрозділів охорони державного кордону : дис. канд. психолог. наук : 19.00.09 / НАДПСУ. Хмельницький, 2006. 201 с.
3. Про затвердження Положення про службу військового духовенства (капеланську службу) у Державній прикордонній службі України : наказ М-ва внутрішніх справ України від 10 жовт. 2016 р. № 1065.
4. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 607 с.

Кузнецова Людмила Валеріївна,

*доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту
Черкаського інституту пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України,
кандидат юридичних наук*

Прокопенко Діана Вікторівна,

*здобувачка спеціальності «Право»
Черкаського інституту пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України*

МІСЦЕ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ В РОБОТІ ПРАВНИКА

Особливості правової роботи вимагають від правника відповідних психологічних знань, вмінь міжособового спілкування та набуття навичок використання таких знань і вмінь в професійних ситуаціях під час вирішення спірних питань та пошуку розв'язання конфліктів в правничій діяльності.

Взагалі психологічна компетентність правника полягає в застосуванні набутих знань у різних правових ситуаціях та вмінні виокремлювати юридично значущі факти і на цій підставі формувати обґрунтовані правові висновки, що допоможе запобігти юридичних помилок в практичній діяльності. Наразі особливої гостроти набуває проблематика узгодженості вчинків людини в конфліктних ситуаціях, коли їх думки, потреби, цілі вступають в протиріччя між собою. Безумовно, правові норми, як правила поведінки загальнообов'язкового характеру, що встановлені та санкціонуються державою, регулюють відносини між людьми, але не менш важливими є і завдання психологічних закономірностей поведінки людей, які нормами права не можуть бути передбачені та прописані.

Завдання правника полягає перебувати у постійній психологічній готовності діяти в рамках закону та етики. Так, незнання законів психології призводить до того, що результат роботи досягається будь-яким способом, але при цьому нехтуються психологічні основи творчості, зневажаються загальнолюдські цінності та об'єктивні закони розвитку суспільства в цілому.

Зміст психологічної культури правника, як набір знань і вмінь полягає в тому, що він повинен уміти володіти психологічними категоріями серед яких варто виокремити: мотивацію, бажання, спонукання, захоплення, натхнення, нахили, що характеризують психологію праці та управління [3, с. 110].

Умовою грамотного професійного спілкування правника є пізнання свого співбесідника, адже достовірну психологічну інформацію про людину можна отримати тоді, коли між правником і його співбесідником встановлюється сприятлива атмосфера спілкування. Для цього важливо вміти «розговорити» співбесідника і уважно його вислухати. За таких умов виявляють важливі властивості співбесідника, а саме: за змістом висловлювань роблять висновок про погляди, цілі, мотиви, потреби людини; за словниковим запасом, побудовою фраз, викладенням думок – про освіту, професійну належність, розумові здібності людини; за вимовою – про національність, місце народження і тривалості проживання,

регіональну належність; за темпом мови, інтонацією, жестикуляцією – про темпераменту, емоційну стійкість, урівноваженість, вміння володіти собою, впевненість у собі, рівень культури [1, с. 305].

Одним із засобів спілкування є звичайні прийоми ввічливості, поважного ставлення до людей. До правил спілкування входять і правила ведення спорів, дискусій, зокрема: допитів та опитувань. Для того, щоб не втратити мовленнєву ініціативу, слід знайти сильні і слабкі сторони співбесідника, виокреми коло його інтересів, зрозуміти потреби, з'ясувати його ставлення до теми бесіди.

Взагалі психологічна культура правника має ґрунтуватися на правових принципах та виконувати певні функції у юридичній практичній діяльності. До них належать загальна та спеціальна компетентність і професійна необхідність, а також своєчасне вироблення психічної адаптації, формування професійно-правового мислення правника.

Психологічна культура як правове явище виконує важливу функцію своєчасного вироблення психічної адаптації правника до різноманітних несподіванок. Так, як правник має бути готовий до будь-яких вказівок, умов праці і при цьому не повинен панікувати, гарячкувати. Психологічна культура передбачає також уміння правника виробляти необхідну адаптацію у громадян [2, с. 67].

Висока психологічна культура формує справжній, професійно-правовий характер правника. Професійний досвід дає змогу йому бути готовим до будь-яких ексцесів. Професійна холоднокровність допомагає не витратити часу на емоції чи якісь розміркування. Саме правовий характер спрямовується на пошук істини, на оперативність професійних дій, на логіку обґрунтування різних аспектів правового явища. Тобто психологічна культура впливає на правника так, як вимагає правова ситуація суспільства в цілому.

Таким чином психологічна культура для правника має велике практичне значення. Передусім вона впорядковує його мислення та ділове мовлення, що дає змогу зрозуміти своє місце в суспільстві та серед колег, до можливі зверхність, формальне ставлення до справи.

Список використаних джерел

1. Гусарев С.Д., Тихомиров О.Д. Юридична деонтологія. Київ: ВІРА-Р, 2003. 506 с.
2. Коновалова В.Е. Правовая психология. Харків: Консул, 2010. 160с.
3. Сливка С.С. Юридична деонтологія: підручник. Київ: Атіка, 2017. 296 с.

Макарова Олена Павлівна,

*старший викладач кафедри педагогіки та психології факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук*

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Формування основ професійної ідентичності розглядається в рамках особистісно-позиційного підходу з використанням особистісно-ціннісних та професійно-ситуативних компонентів у практико-орієнтованому навчанні, тренінгу, навчальних завдань та позанавчальній діяльності [2, с. 37].

За незначний відрізок часу здобувач вищої освіти оволодіває теоретичним матеріалом, закріплює його під час практичних та семінарських занять, але ще не має можливості застосувати ці знання в практичній діяльності. Тому доцільно якомога частіше надавати здобувачам вищої освіти можливість бути залученими до професійної діяльності (патрулювання, проведення рейдів, складання службової документації, проведення профілактичної роботи і т.д.), але в присутності досвідчених працівників. Поступове збільшення професійних дисциплін та перебування на практиці під час навчання дає можливість спробувати себе у реальній практичній діяльності, що допомагає осмислити, які конкретні вимоги висуває обрана професійна діяльність. Завдяки можливості спробувати себе у практичній діяльності у межах обраної професії здобувач вищої освіти отримує задоволення від усвідомлення самого себе як майбутнього професіонала.

Формування професійної ідентичності майбутніх поліцейських включає в себе отримання знань і практичних навичок, які будуть необхідними при виконанні професійних обов'язків. Є доцільним залучати працівників з практичних органів поліції до освітнього процесу, що сприяє формуванню та розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських. Професійне становлення майбутніх офіцерів поліції здійснюється послідовно і складається з наступних етапів: базова підготовка; загальна професійна підготовка та підготовка до призначення на посаду. Як зазначає М. Мацишин та О. Мисечко, цей процес включає три взаємозв'язані компоненти: 1) організаційний – база для професійної діяльності; 2) особистісний – забезпечує виконання професійної діяльності; 3) мотиваційний – спонукає до професійної діяльності [3].

Аналіз наукових праць з означеної проблеми та отримані результати дослідження привело нас до думки про необхідність створення комплексної програми, спрямованої на розвиток професійної ідентичності майбутніх поліцейських, які навчаються у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. Зміст та форми навчання повинні бути орієнтовані на формування структурних компонентів (самооцінка, причетність, задоволеність від виконання ролі) професійної ідентичності на різних її рівнях (когнітивному, мотиваційному, поведінковому та афективному) з урахуванням специфічних умов навчання у вузі системи МВС.

Метою програми є: забезпечення позитивної динаміки розвитку професійної ідентичності поліцейських на етапі фахової підготовки засобами психолого-педагогічного супроводу.

Завдання:

- сприяння переходу потенційних типів професійної ідентичності в адекватні та у подальшому оптимальний тип професійної ідентичності;
- гармонізація руху рівневих змін професійної ідентичності з афективного рівня задоволеності від перебування у професії, який домінує на першому курсі, на мотиваційний рівень на другому, який зумовлює подальший розвиток професійної ідентичності на третьому та четвертому курсах у межах поведінкового рівня;
- усвідомлення, здобувачами вищої освіти, особистих професійних можливостей, потреб та визначення шляхів професійного зростання;
- усвідомлення професійних та особистісних цінностей та мотивування здобувачів освіти до саморозвитку з метою підвищення ефективності професійної діяльності;
- вироблення кожним учасником свого професійного стилю при вирішенні конкретних оперативно-службових завдань;
- розуміння свого професійного Я; прийняття себе в професії;
- розвиток здатності управління особистим професійним розвитком.

Програма складається з п'яти блоків:

1. Діагностичний. Завданнями цього блоку є: визначення особливостей розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських і рівня сформованості її складових та діагностування наявності адекватних та неадекватних її типів; надання рекомендацій щодо психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної ідентичності в умовах освітнього закладу; проведення діагностичного моніторингу розвитку професійної ідентичності після реалізації програми.

2. Групова робота для розвитку професійної ідентичності з використанням методів активного навчання. Завданнями цього блоку є: проведення тренінгових занять з метою зростання мотивації до самопізнання; усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; створення позитивних професійних образів і особистого стилю професійної поведінки; постановка цілей для підтримки і розвитку професійної складової Я-концепції.

3. Індивідуальна робота для розвитку професійної ідентичності. Завданнями цього блоку є: проведення мотиваційних бесід зі здобувачами вищої освіти, у яких діагностовано неадекватний тип професійної ідентичності; визначення рівня готовності курсантів до участі у групових заняттях та надання можливості прийняття усвідомленого рішення щодо участі у Програмі; розробка рекомендацій щодо складання індивідуального плану розвитку професійної ідентичності курсанта.

4. Консультативно-інформаційний. Завданнями цього блоку є: вироблення спільних рекомендацій щодо розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських; консультування офіцерсько-викладацького складу з вибору індивідуально орієнтованих методів і прийомів роботи зі здобувачами освіти; проведення тематичних зустрічей з усіма учасниками навчально-виховного процесу, спрямованих на роз'яснювальну діяльність з питань, пов'язаних з особливостями психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських.

5. *Рефлексивний*. Завданням цього блоку є: аналіз результатів реалізації програми розвитку професійної ідентичності поліцейських на етапі фахової підготовки та внесення коректив у процес її впровадження.

Реалізація програми здійснюється через:

- коригування змісту, форм і методів проведення лекційних, практичних, семінарських занять із загальних та спеціальних дисциплін, тому що саме у процесі вивчення спецкурсів у здобувачів вищої освіти розвивається та формується когнітивний компонент професійної ідентичності;

- використання інтерактивних методів навчання: інтерактивна екскурсія, наприклад, до спеціального закладу; аналіз конкретних професійно важливих ситуацій «Case-study»; проведення відеоконференцій, наприклад, міжгрупових, міжфакультетських або міжвузівських; тематичні круглі столи, дебати або навчально-групові дискурси; ділові та рольові розігрування професійних проблемних ситуацій; створення фокус-груп для поглибленого занурення у проблеми та проведення тренінгів;

- спрямованості ознайомчої, навчальної та виробничої практики на зростання рівня професійної компетентності через послідовну участь у виконанні оперативно-службових завдань різного рівня складності та відповідальності (наприклад, від ознайомлення з документацією, участі в охороні громадського порядку до розслідування злочинів);

- здійснення наставництва професійного становлення здобувачів вищої освіти через взаємодію керівництва навчального закладу, офіцерсько-викладацького складу, курсової ланки, кураторів навчальних груп безпосередньо з майбутніми поліцейськими для створення соціальних, психологічних та педагогічних умов успішного розвитку особистості здобувачів вищої освіти при взаємодії у системі «викладач-здобувач освіти»;

- особистий приклад поведінки командно-викладацького складу, що передбачає організацію рефлексивного аналізу прикладів професійної поведінки шляхом їх сприйняття, усвідомлення та оцінки, що є однією зі складових розвитку адекватної професійної ідентичності здобувачів вищої освіти.

Певним напрямком розвитку професійної ідентичності майбутнього поліцейського є навчальна практика, під час якої відбувається ознайомлення здобувачів освіти з оперативно-службовою діяльністю підрозділів та служб правоохоронної системи. Останні набувають практичних навичок, що відповідають кваліфікованим вимогам професії поліцейського. На старших курсах здобувачі вищої освіти набувають практичних навичок роботи у підрозділах за напрямками своєї майбутньої професійної спеціалізації; залучаються до охорони громадського порядку. Значний вплив на формування професійної ідентичності майбутнього поліцейського є стажування на посаді у практичному підрозділі. Під час стажування здобувачі вищої освіти безпосередньо знайомляться з реальним життям підрозділу поліції, системою службової та гуманітарної підготовки, вчаться взаємодії з населенням та колегами по службі. Процес розвитку професійної ідентичності майбутніх поліцейських забезпечується єдністю зовнішніх і внутрішніх умов. Зовнішні умови охоплюють суспільне середовище, оточення майбутнього працівника, але діють вони через внутрішні – психологічні умови. Від потреб здобувачів вищої освіти, їх мотивів у процесі фахової підготовки, їх суб'єктивної активності, змісту та особливостей внутрішніх

суперечностей, попереднього життєвого досвіду залежить, що саме із зовнішнього середовища стає для них значущим та впливає на формування в них професійної ідентичності.

Організаційно-педагогічні умови мають велике значення для розвитку професійної ідентичності правоохоронців. Від сукупності об'єктивних можливостей, спрямованих на організацію та оптимізацію взаємодії суб'єктів педагогічного процесу, які забезпечують успішне вирішення дидактичних завдань залежить якість засвоєних курсантами знань та навичок; розвиток ціннісних орієнтацій та професійних установок правоохоронців. Поліцейських передбачає входження до професійного середовища та сформованість образу спеціаліста. Такі завдання вирішуються в межах аудиторного та позааудиторного компоненту програми через: коригування змісту, форм і методів викладання загальних та спеціальних дисциплін; спрямованість практики на зростання рівня професійної компетентності; використання інтерактивних методів навчання; наставництва, кураторської роботи; особистого прикладу командно-викладацького складу. Використання різноманітних методів навчання сприяє розвитку професійної ідентичності. Інтерактивні методи навчання підвищують рівень суб'єктивної активності, що є необхідним для формування професійної ідентичності майбутніх поліцейських. При інтерактивній взаємодії викладач спілкується не прямо з кожним курсантом і не з усією навчальною групою відразу (фронтально), а опосередковано з кожним через навчальну групу і / або засіб навчання. У ході цього спілкування відбувається не тільки процес пізнання, процес особистісного зростання здобувачів вищої освіти, але й процес взаємодії особистостей, де кожен має право висловити свої точку зору, відстоювати свою позицію, грати свою роль [1].

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.М. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у курсантів в період навчання у ВНЗ МВС України. *Вісник Харківського національного університету імені Г. С. Сковороди «Психологія»*. 2012. № 43, т. 1. С. 18–27. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/ojs/psycho/article/view/979/983>.
2. Бобро Н.В. Професійна ідентифікація у структурі процесу професіоналізації правоохоронців. *Право і Безпека*. 2014. № 1 (52). С. 154–158. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php?controller=service&action=download&download=17041>.
3. Межличностное восприятие в группе / под ред. Г.М. Андреевой и А.И. Донцова. М. : МГУ, 1981. 295 с.

Никоненко Людмила Володимирівна,

*науковий співробітник лабораторії Психології політико-правових відносин
Інституту соціальної та політичної психології НАПН України,
кандидат психологічних наук*

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ДО НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Актуальність теми зумовлена сучасними умовами, в яких техногенні, екологічні, військові, епідеміологічні надзвичайні ситуації впливають на плин життєдіяльності людства. На жаль, що у макросоціальному масштабі такі події стали буденними, повторюваними. Для спільноти або окремої людини, які потрапляють безпосередньо в епіцентр події, вони зумовлюють матеріальні збитки, руйнацію звичного устрою життя, образу сталого теперішнього та майбутнього. Закономірно, що проживання надзвичайних ситуацій супроводжується психологічними переживаннями різної міри інтенсивності та можуть тривати і по її фактичному завершенню.

Всесвітня пандемія COVID-19 є фактором, який підвищує актуальність теми. Психологічними особливостями соціальної ситуації, зумовленої карантинними заходами різної міри інтенсивності, є довготривала небезпека життю та здоров'ю, невизначеність майбутнього, фізична та соціальна депривація, неможливість у звичному режимі здійснювати професійні та навчальні обов'язки, погіршення матеріального стану для значної кількості людей через фінансову кризу тощо.

Для мешканців України реалії сьогодення посилюються травматичними подіями, які відбувалися в Україні впродовж останніх п'яти років (події Революції Гідності (2013-2014 р.), хронічний збройний конфлікт РФ та України, окупація АР Крим та окремих районів Донецької та Луганської областей). Хоча цим подіям не було надано офіційного статусу надзвичайної ситуації, їх психологічні наслідки вважаємо доречним розглядати як еквівалентні. Зазначимо, що множинність та хронічний перебіг подій, в яких існує загроза життю та здоров'ю, перешкоджають адаптаційним процесам.

Конструктивність проживання особистістю або спільнотами надзвичайних ситуацій залежить не тільки від ефективності професійної діяльності профільних державних структур (міністерство надзвичайних ситуацій, правоохоронні органи тощо). Набувають особливого значення адаптивність окремих спільнот та конкретної людини, їх здатність відновити звичний плин життя або сконструювати новий, релевантний сьогоденню.

Є галузі, функціонування або термінове відновлення роботи яких у надзвичайних ситуаціях є пріоритетним з точки зору суспільної безпеки: військова та енергетична сфери, рятувальні та медичні служби, хімічна промисловість тощо. Їх важливість зумовлена необхідністю нейтралізації наслідків, вторинними ризиками, які виникли або можливі. На перший погляд, освітянські заклади не є першочерговими у цьому ряду. Проте їх функціонування не тільки забезпечує сталий розвиток суспільства, а може відігравати важливу роль осередків координації взаємодії та самоорганізації місцевих громад з профільними службами.

Особливо важливою психологічна готовність педагогів стає у випадках, коли небезпечні для життя та здоров'я події відбуваються безпосередньо під час навчального процесу. Від виваженості, злагодженості дій педагогічних колективів та поведінки конкретних осіб залежить збереження здоров'я та життя учнів або студентів, працівників освітянського закладу. У цьому сенсі ресурсами освітянських закладів є: інтегрованість закладів освіти в систему безпекових заходів завдяки наявності відповідних інструкцій, планів; налагоджені сталі соціальні зв'язки, розгалужена мережа комунікації у місцевих громадах; наявність приміщень як потенційного місця для тимчасового розміщення постраждалих; потреба соціалізації учнів та студентів у пост-екстремальних умовах тощо.

Відтак, потреба формування психологічної готовності до надзвичайних ситуацій колективів закладів освіти, як групових суб'єктів, та їх працівників є надзвичайно актуальною. Психологічну готовність до конструктивної поведінки в надзвичайних умовах досліджено у роботах Б. Фурманець, О. Поканевич, С. Миронець, О. Колесніченко та інших науковців. При функціональному підході її розглядають як психічний стан особистості, що проявляється у позитивному ставленні до професії, налаштованості на певну поведінку при виконанні професійних завдань та проявляється як потенційна якість особистості.

Під готовністю колективного суб'єкта до конструктивних дій у надзвичайній ситуації розуміють: 1) сукупність якостей та знань колективних суб'єктів, що дозволяють їм ефективно взаємодіяти в кризових, екстремальних чи надзвичайних умовах при вирішенні спільних завдань; 2) забезпечення об'єктивних умов до встановлення та підтримки конструктивної взаємодії у надзвичайній ситуації.

Під готовністю індивідуального суб'єкта до конструктивної поведінки розуміється сукупність якостей, знань, навичок, мотивів особистості, які забезпечують конструктивне або ефективне виконання завдань у запропонованих задачах, а також сукупність об'єктивних умов дій (ситуації, можливості виконувати професійні задачі тощо) [1].

Структурними складовими психологічної готовності визначають: когнітивну, емоційну, ціннісно-мотиваційну, вольову, моральну, операційну компоненти [2; 3]. Ми вважаємо доцільним введення п'ятикомпонентної структури психологічної готовності до надзвичайних ситуацій:

- **когнітивна** (знання про особливості поведінки людини в екстремальних ситуаціях; навички критичного мислення щодо інформації у мас-медіа; вміння зберігати когнітивну автономність у надзвичайних умовах тощо);

- **емоційна** (знання прийомів та засобів емоційної саморегуляції; знання особливостей власної нервової системи та вміння будувати своє життя відповідно до них; знання проявів паніки та способів купувати її; вміння ідентифікувати почуття та емоції (свої та іншого); вміння за потреби застосовувати прийоми та засоби екстреної емоційної саморегуляції; знання особливостей емоційних реакцій на різних етапах проживання екстремальних ситуацій тощо);

- **ціннісно-мотиваційна** (мотиви, цінності, настанови, особистісні пріоритети, що регулюють поведінку в надзвичайних ситуаціях);

• **вольова** (вміння керувати своєю поведінкою, в тому числі спроможність виявляти цілеспрямованість та наполегливість в боротьбі за подолання труднощів в ході подолання надзвичайної ситуації тощо).

• **операційна** (знання порядку дій у випадку надзвичайної ситуації (інструкції, порядок евакуації тощо); наявність актуальної та перевіреної інформаційної бази профільних служб; відпрацьовані навички евакуації учнів, студентів та працівників закладу освіти тощо).

Висновок. Формування психологічної готовності до надзвичайних ситуацій педагогічних колективів, як групових суб'єктів - актуальне науково-практичне завдання. Навчально-методичні програми мають носити комплексний характер, розвивати когнітивну, емоційну, ціннісно-мотиваційну, вольову, операційну компоненти.

Список використаних джерел

1. Духневич В. Психологічна готовність громади до надзвичайної ситуації. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: Матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової.* Чернігів: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2020. с. 122-126.

2. Колесніченко О.С. Розробка методики «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності». *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних сил.* 2014. Вип. 1. С. 252-258. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZKhUPS_2014_1_64.

3. Фурманець Б. Психологічна готовність до дій в надзвичайних ситуаціях. URL: <http://nuczu.edu.ua/> (дата доступу: 21.09.2020 р.)

Паламарчук Владислав Володимирович,

*студент другого (магістерського) рівня вищої освіти
Інституту Управління державної охорони України
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Науковий керівник:

Жукевич Ірина Петрівна,

*доцент кафедри гуманітарних та загально-правових дисциплін
Інституту Управління державної охорони України
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
кандидат педагогічних наук, доцент*

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ОДИН ІЗ РИЗИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ

Сучасні умови діяльності військовослужбовців Управління державної охорони (далі-УДО) зумовлюють необхідність у новому оцінюванні проблеми професійної деформації та сьогочасних підходів до її вирішення. Дослідженням передумов виникнення професійного вигорання, а слідом й професійної деформації займалося чимало вчених: О. Бандурка, С. Бочарова, О. Землянська, В. Медведєв, О. Молчанов, Б. Новиков, В. Бєдь, О. Синявська.

Враховуючи велику кількість досліджених наукових праць, ми прийшли до висновку, що вигорання – це стан емоційного виснаження, деперсоналізації, що з часом може виникнути у військовослужбовців, які постійно працюють із людьми. Інколи вигорання також називають стресом, який виникає через негативні психологічні переживання.

Професійне вигорання військовослужбовців УДО має трикомпоненту структуру:

1. При професійному вигоранні військовослужбовець УДО відчуває певне *емоційне виснаження*, що викликає спустошеність, певну вичерпаність емоційних ресурсів, байдужість та постійну роздратованість.

2. При професійному вигоранні військовослужбовець УДО починає цинічно та бездушно ставитися до інших; зростає знеособленість і формальність контактів. Негативні установки, що мають прихований характер, можуть почати проявлятися у внутрішньому стимулюванні роздратування, яке виходить з часом назовні у вигляді емоційних спалахів або конфліктних ситуацій. Військовослужбовець з часом *деперсоналізованим*.

3. З часом військовослужбовець УДО *редукує свої особисті (персональні) досягнення*, що проявляється в зниженні почуття фаховості у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття як професіонала. Виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, зниження професійної і особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужість до роботи та субдепресія [1, с. 201].

До поведінкових симптомів професійного вигорання належать такі вчинки і форми поведінки:

- відчуття, що робота стає все важче і важче, а виконувати її – знущання;
- військовослужбовець помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі та іншим;
- почуття непотрібності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і зацикленість на дрібних деталях, які не відповідають службовим вимогам;
- трата більшої частини робочого часу на малоусвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанційованість від співробітників і тих, кого обслуговують, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день сигарет, випитої кави, підвищене застосування ліків, можливе застосування наркотичних засобів [2].

Причинами професійного вигорання під час виконання службової діяльності виступають постійні протиріччя в стратегічному і тактичному керівництві; неефективний кадровий менеджмент:

- надмірні, нездійсненні вимоги до працівників;
- передача відповідальності співробітникам, які не мають повноважень;
- відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки результатів праці;
- неефективна система мотивування і стимулювання персоналу [2].

Помічено, що симптоматика професійного вигорання може бути «інфекційною» і виявлятися не тільки в окремих працівників. Нерідко зустрічається професійне вигорання організацій, яке проявляється в тому, що у переважній більшості співробітників присутній внутрішній фізичний або емоційний стан з одними і тими ж симптомами.

Найбільш розповсюджені симптоми професійного вигорання у підрозділах УДО є:

- неадекватно підвищена плинність кадрів (від 100 % і більше на рік, тобто протягом року звільняються більшість співробітників, а деякі працюють менше року);
- знижена мотивація до праці;
- професійна залежність персоналу від керівників, яка проявляється або у підвищеному та неадекватному критичному ставленні до управління, або в почутті безпорадності без активної допомоги з боку керівництва;
- занадто висока конфліктність персоналу і важкий психологічний клімат в підрозділі [2].

Як висновок, необхідно сказати, що професійне вигорання сприяє негативним як фізіологічним, так і психологічним змінам особистості, що з часом може призводити до цілковитої професійної деформації військовослужбовця УДО. В таких випадках працівника необхідно тимчасово переключити, за можливості змінити графік роботи, дати легкий відпочинок, за наявності психолога в установі – надати консультаційну чи психокорекційну роботу.

Список використаних джерел

1. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса: учебное пособие. Харьков, 2004. 316 с.
2. Войлісовська В.А. Психологічний супровід кадрової роботи: професійне вигорання. *Журнал «Держслужбовець»*. Вінниця, 2015/№6 URL: <https://i.factor.ua/ukr/article-8787.html>

Процик Любов Сергіївна,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення ДНДІ МВС України,
кандидат психологічних наук

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНИХ СКЛАДОВИХ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Успіх діяльності працівника поліції залежить від створення в його колективі позитивного, сприятливого та професійного психологічного клімату. Суттєвою стороною у загальній концепції психологічного клімату працівників поліції є характеристика його структури, яка відображає внутрішні процеси колективу, їх логіку та підпорядкованість.

Вивченням різних аспектів формування *психологічного клімату в колективі* присвячена низка праць провідних вчених, зокрема: закономірностям колективоутворення займались В. Бехтерев, Л. Виготський, П. Горностай, А. Залужний, А. Макаренко, Л. Новікова, психологію міжособистісних відносин досліджували Є. Кузьмін, К. Левін, Дж. Морено, М. Обозов, Е. Фромм, особливості психологічного клімату військових аналізували Г. Ложкін, Я. Подоляка, психологічний клімат у виробничих, освітніх, наукових, спортивних та студентських колективах вивчали Л. Карамушка, Н. Коломінський, Ю. Мутафава, В. Семиченко, А. Свенцицький, Р. Шакуров М. Ярошевський та інші.

У вітчизняній соціальній психології вперше категорію «*психологічний клімат*» використав Н. Мансуров, який вивчав виробничі колективи. Досліджуючи чинники підвищення результативності працездатності, він звернув увагу на організацію доброго «психологічного клімату в колективі» та проаналізував деякі шляхи його створення [1].

У сучасній науці *психологічний клімат колективу* вивчають з різних позицій: стану колективної свідомості, домінуючого комплексу емоційно стану, етапу формування колективу і психологічної адаптованості окремих його членів, взаємовідносин між членами колективу та сукупності відношення людей до соціальної дійсності [2; 3].

Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу. *Психологічна форма клімату*, розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи [4].

Як цілісність психологічний клімат колективу поліцейських є складним конструктом. Різноманітність його прояву, чинники становлення та функції визначаються наявністю особливої структури, яка відображає внутрішні процеси та логіку розвитку. Разом з тим структура психологічного клімату колективу працівників поліції є результатом діяльності цих процесів.

Дослідник Г. Ложкін, аналізуючи сукупність психологічних феноменів (організаційних і психологічних зв'язків між членами колективу, стилю керівництва,

задоволеності-незадоволеності взаєминами та інші) в зв'язку із психологічним кліматом, застерігає про виникнення труднощів у диференціації феноменів, які:

- ✓ по-перше, складають компоненти психологічного клімату;
- ✓ по-друге, виступають референтами психологічного клімату;
- ✓ по-третє, проявляються як його наслідки;
- ✓ по-четверте, є формуючими чинниками психологічного клімату колективу [5].

Відповідно психологічний клімат колективу працівників поліції складається із *когнітивного, афективного (емоційного) та конативного компонентів*.

Когнітивний компонент базується на знаннях та уявленнях членів колективу один про одного в умовах взаємодії, на уявленні про колектив у цілому, про рівень взаємовідносин, ситуацію спілкування, про норми поведінки, а також про можливості один одного, які є підставою для взаємовідносин. Знання та уявлення колег один про одного базуються на взаємоприйнятті та минулому досвіді спілкування.

Афективний або емоційний компонент психологічного клімату колективу працівників поліції характеризується емоційними оцінками членів колективу один одного, загальним настроєм та задоволеністю умовами діяльності. Емоційний компонент взаємин означає позитивні або негативні переживання, що виникають у людини в процесі міжособистісної взаємодії.

Конативний компонент психологічного клімату виявляється у спрямованості членів колективу на спільну діяльність. Він включає установку на взаємодію, яка виявляється в готовності до певних дій по відношенню до іншого учасника взаємодії, по відношенню до себе, до умов спільної діяльності, до керівництва.

Розгляд особливостей окремих компонентів структури психологічного клімату потребує врахування того, що ці особливості детермінуються цілісністю цієї структури. Важливим питанням в цьому ракурсі є проблема взаємовідносин розвитку цілісності феномену та окремих його структур. У зв'язку з тим, що структура психологічного клімату складається з декількох різних за змістом одиниць, виникає питання відносно особливостей взаємозв'язку між ними, а також особливостей взаємовідносин кожної з одиниць і цілісної структури. Відповідно взаємодія (гармонійність, дисгармонійність) між структурними компонентами психологічного клімату колективу працівників поліції визначає його якість, диференційованість, тенденції динаміки.

Складові та специфіка роботи працівників поліції впливають на стан психологічного клімату в колективі, зокрема:

- зміст праці та ступінь задоволення фахівців своєю роботою;
- задоволеність умовами праці;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками;
- стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками [6].

Основними рисами *здорового психологічного клімату* в колективах працівників поліції є: наявність стійкої атмосфери взаємної уваги один до одного; поважливе ставлення до колег; дух товариськості, які поєднуються з внутрішньою

дисципліною, принциповістю, відповідальністю, вимогливістю як до інших, так і до себе. При здоровому психологічному кліматі працівники поліції охоче спілкуються один з одним, схильні до взаєморозуміння у процесі виконання поставлених службових завдань. *Нездоровий психологічний клімат* гальмує розвиток колективу і особистості в ньому. Він пов'язаний з негативними емоціями, які руйнують взаємини, знижують ефективність колективної вимогливості. *Нейтральний психологічний клімат* характеризується певною збалансованістю як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, проте є нестійким і в будь-який момент може схилитися в той чи інший бік.

Отже, психологічний клімат колективу працівників поліції – це багатоманітний, багаторівневий конструкт, який складається з чисельних феноменів, детермінований завданнями правоохоронної сфери, що зумовлює його багатовимірність. Індикатором психологічного клімату як цілісності є один із домінуючих компонентів у системному зв'язку його структурних компонентів, він же визначає тенденції його розвитку.

Список використаних джерел

1. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. *Пути совершенствования морально-психологического климата в трудовых коллективах*: сб. научн. трудов. Москва. 1982. С. 10–11.
2. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Київ: Центр учбової літератури. 2010. 398 с.
3. Организационная психология / под ред. Г.В.Суходольского. Харьков: Изд-во Гуманит. Центр. 2004. 254 с.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. Москва: МГУ. 2005. 414 с.
5. Ложкин Г.В. Психологический климат трудового коллектива. Київ: Знание. 1988. 47 с.
6. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. Ленинград: Наука, 1981. 192 с.

Рижиков Вадим Степанович,

*головний науковий співробітник науково-дослідного центру
Військового інституту КНУ імені Тараса Шевченка,
доктор педагогічних наук, професор*

Соколівна Ольга Віталіївна,

*старший науковий співробітник науково-дослідного центру
Військового інституту КНУ імені Тараса Шевченка,
кандидат філософських наук*

ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ

Актуальність формування духовності в процесі професійної підготовки майбутніх юристів обумовлена суперечністю, що загострилася останніми роками, між різко збільшеною суспільною потребою в достатньо великій кількості компетентних юристів, якість професійної підготовки яких повинна відповідати сучасним міжнародним і внутрішньо-державним освітнім стандартам, і, що не задовольняє цим критеріям, рівнем особистісно-професійного розвитку випускників багатьох юридичних вузів і факультетів.

Освітній процес характеризується наявністю специфічних закономірностей, пізнання та облік яких дозволяють зробити його ціленаправленим і керованим, досягати бажаних результатів. Закономірності пізнання є методологічною основою навчання. У теорії навчання при формуванні духовності Л. Кондрашова виділяє наступні закономірності [1]: процес навчання у вищій школі обумовлений потребами суспільства у висококваліфікованих фахівцях, які здатні творчо виконувати власні професійні обов'язки і функції; навчання є складовою частиною цілісного педагогічного процесу у вузі, що здійснює єдність навчальної, розвиваючої та виховної функцій; процес навчання залежить від реального рівня підготовленості студентів, їх індивідуальних особливостей і здібностей; процес навчання, його результативність закономірно залежить від матеріальних умов (помешкання, фінансування, дидактичного і методичного забезпечення, професіоналізму кадрів); закономірною є керівна роль викладача у вузівському процесі навчання при високій пізнавальній активності і самостійності студентів.

Нова освітня парадигма орієнтована на формування ключових компетенцій фахівця як результату освіти в сукупності його мотиваційно-ціннісних і когнітивних складових. В умовах змін, що прискорюються, в соціальній, політичній, правовій, економічній і виробничо-технічних сферах життя вуз покликаний не тільки дати професійні знання, уміння і навички, але і сформувати ряд професійно значущих і соціально необхідних особистісних якостей (компетенцій) фахівця-юриста. Серед останніх у фахівця-юриста можна назвати наступні: культура системного професійного мислення, комунікативна культура, уміння працювати в команді, толерантність, прагнення до самоосвіти і саморозвитку, відповідальність, організаторські і лідерські якості, стійкість до постійних змін соціального і природного середовища, гнучкість і креативність мислення, духовність, оптимальний стиль професійної поведінки, уміння представляти свої особисті і

професійні якості, культура здорового способу життя. Аналіз тенденцій розвитку вищої професійної юридичної освіти в світі свідчить про те, що підвищення його якості і ефективності залежить не стільки від начальних планів і кількості аудиторних годин, скільки від особи викладача, здатного втілювати свої установки, знання, вміння і навички в творчий потенціал вихованців.

Сьогодні надзвичайно актуальним є питання щодо підготовки таких викладачів, які здатні вибудувати міждисциплінарні навчальні плани, вступати в продуктивну комунікацію з іншими викладачами, адміністрацією і студентами, використовувати різні стилі педагогічної діяльності, постійно підвищувати свою кваліфікацію. Розвиток продуктивної навчальної діяльності, автономії особи і креативності, що вчиться, природно, вимагає, щоб викладач сам володів яскраво вираженою педагогічною індивідуальністю, креативністю, здібністю до гнучкої професійної поведінки, творчого пошуку і професійного самовдосконалення [2].

Відповідно правильно організоване виховання має підготувати людину до трьох головних ролей у житті, а саме: громадянина, працівника, сім'янина. І. Підласий [4], вважає, що людина повинна мати відповідні якості особистості за виділеними напрямками, а саме: «Громадянин: виконання цивільних обов'язків – почуття зобов'язання перед країною, суспільством, батьками. Почуття національної гідності та патріотизму. Повага до Конституції держави, органів державної влади, Президента країни, символів державності (герб, прапор, гімн).

Якості працівника: дисциплінованість і відповідальність, працездатність і організованість, творче ставлення до праці, наполегливість, прагнення швидко та якісно виконати доручену справу, естетичне ставлення до професійної діяльності, колективізм, вміння працювати разом, ініціативність, самостійність, відповідальність за результати діяльності.

Сім'янин: працьовитість, відповідальність. Тактовність, ввічливість, культура спілкування. Вміння тримати себе в суспільстві. Охайність. Духовність. Основи гігієнічних навичок. Здоров'я, звичка до активного способу життя. Вміння організовувати та проводити дозвілля. Різнобічна освіченість. Знання правових норм, законів. Знання практичної психології, етики, естетики. Уміння виховувати дітей. Готовність вступити в шлюб і виконувати сімейні обов'язки. Повага до своїх батьків, людей похилого віку та інші відповідні якості» [4].

У свій час, А.Макаренко [3], прихильник спеціальної виховної педагогіки, обґрунтував такі принципи: повага і вимога, щирість і відкритість, принциповість, турбота та увага, знання, вміння, загартованість, праця, колектив, сім'я: перше дитинство, кількість любові і міра суворості, дитяча радість, гра, покарання і винагорода.

Отже, основами психологічного супроводження майбутніх юристів виступають: наукова теорія пізнання, яка передбачає єдність історичного і логічного в педагогічному процесі, методологічний аналіз дидактичних понять, фактів, явищ у поєднанні зі змістовним наповненням методики підготовки правознавців, це знання теоретичних основ нормативно-навчальних дисциплін, використання циклу професійної та практичної підготовки. Об'єктивним пунктом цієї теорії є визнання об'єктивності і матеріальності оточуючого світу, існування його у постійному русі,

змінах і розвитку, пізнанні світу та його закономірностей. Основою пізнання слугує вся сукупність людської практики, засобів впливу людини на природу і суспільні відносини.

Список використаних джерел

1. Кондрашова Л.В. Процесс обучения в высшей школе: учебное пособие. Кривой Рог: КГПУ, 2001. 171с.
2. Левитан К.М. Юридическая педагогика: Учебник. М.: Изд-во «Норма». 2007. 432 с.
3. Макаренко А.С. Собрание сочинений. М., 1971. Т.1-5.
4. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс: В 2 кн. / кн. 1. Общие основы. Процесс обучения. М.: Владос, 1999. 576 с.

Романенко Єгор Сергійович,

*старший слідчий слідчого відділу Братського відділу поліції
Головного управління Національної поліції в Миколаївській області,
аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ*

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ СПЕЦІАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ ТАКТИКО-ОПЕРАТИВНОГО РЕАГУВАННЯ

Законом України «Про Національну поліцію» зазначено, що у складі поліції функціонують: кримінальна поліція; патрульна поліція; органи досудового розслідування; поліція охорони; спеціальна поліція; поліція особливого призначення. Це говорить, насамперед, про те, що на виконання зазначених положень повинні бути прийняті відповідні нормативно-правові акти, які закріплять статус цих видів Національної поліції України. Нажаль, на сьогодні в деякій мірі нормативно забезпечена діяльність лише патрульної поліції [1].

Розглядаючи зазначене питання, нам би хотілося звернути увагу на процес формування підрозділу тактико-оперативного реагування патрульної поліції (далі – ТОР). Підрозділ тактико-оперативного реагування, або ТОР, патрульної поліції було створено в Україні 2016 року.

У Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року передбачено удосконалення нормативно-правового регулювання і підвищення спроможностей органів системи МВС забезпечувати публічний порядок і безпеку під час масових заходів, але слід зазначити, що на сьогодні відсутній окремий нормативно-правовий акт, який визначає статус підрозділу тактико-оперативного реагування патрульної поліції.

Основним завданням підрозділу тактико-оперативного реагування патрульної поліції - з використанням новітніх стандартів у роботі протидіяти вуличній злочинності, розкривати злочини одразу після скоєння, надавати підтримку колегам в разі складних небезпечних ситуацій та забезпечувати публічну безпеку під час масових заходів [2]. Такі задачі вимагають високого рівня професійної компетентності.

На сьогоднішній день, компетентність нормативно визначається, як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей; здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [2].

Опрацювання довідкових видань і наукової літератури дають підстави констатувати значну кількість визначень поняття «професійна компетентність». Розгляньмо детальніше підходи деяких науковців до окреслення сутності поняття «компетентність». У спеціальній літературі активно використовують терміни «компетентність» і «компетенція». Ці системні та багатокомпонентні поняття застосовують для опису рівня підготовки і діяльності фахівця. Попри значну

кількість досліджень, присвячених компетентнісному підходу в освіті, поміж учених немає єдності щодо тлумачення цих понять [3, с. 30].

Більш специфічним є підхід щодо визначення поняття «професійної компетентності» в сфері правоохоронної діяльності. Так, О. Торічний визначає, що професійна компетентність – це якісна характеристика ступеня оволодіння правоохоронцем професійною діяльністю, яка передбачає усвідомлення своїх прагнень до діяльності, уявлень про власну соціальну роль, оцінювання особистісних рис і якостей як майбутнього фахівця, співвіднесення результатів такого оцінювання з об'єктивними вимогами до обраної діяльності, регулювання на цій підставі власного професійного становлення, зростання, самовдосконалення [4, с. 81].

Слід погодитись з позицією В. Литвина [5, с. 278], який зазначає, що професійною компетентністю є система індивідуально сформованих за час професійної підготовки і перепідготовки та практичної службової діяльності професійних знань, умінь, навичок, які становлять інтровертні механізми виконання службових завдань. На думку дослідника основними складовими професійної компетентності є професійна культура й етика, правосвідомість і професійні здібності. Професійна компетентність є не тільки мірилом професіоналізму, а й визначальним фактором успішності реалізації соціальних, професійних функцій, життєдіяльності особи загалом. Дослідник вважає, що професійна компетентність патрульного поліцейського охоплює особистісні риси, професійні вміння, знання, досвід, навички, здібності та мотивації.

Основними складовими професійної компетентності є професійна культура й етика, правосвідомість і професійні здібності. Для того щоб посісти належне місце в професійній ієрархії, особистість має оволодіти високим рівнем професійної компетентності. Професійна компетентність є не тільки мірилом професіоналізму, а й визначальним фактором успішності реалізації соціальних, професійних функцій, життєдіяльності особи загалом. Професіоналізм – це необхідна умова вияву компетентності, а компетентність є показником ступеня відповідності вимогам професіоналізму [6, с. 108].

Високого рівня успішності виконання завдань професійної діяльності можна досягти тільки за умови достатньо розвинутих професійної навченості, професійної спрямованості та міжособистісної взаємодії, які також формують професійну компетентність. Визначальною рисою розвинутої професійної компетентності патрульного поліцейського є вміння обирати, з огляду на умови та реальні можливості, найефективніші шляхи та способи реалізації поставлених правоохоронних завдань у межах нормативно визначених повноважень [7, с. 128-129].

Компонентний склад професійної компетентності патрульного спецпідрозділу ТОР передбачає:

1. Особистісно-індивідуальні якості особистості. Вони охоплюють мотиваційні й емоційно-вольові складові, які є сукупністю професійно спрямованих переконань, цінностей, потреб, вольових рис, мотивів професійної діяльності, уміння досягати поставленої мети під час виконання професійних завдань.

2. Пізнавальну компетентність, яка є сукупністю інформаційних компетенцій, що відображають систему знань і вмінь самостійної навчально-пізнавальної

діяльності; цілепокладання; продукування, опанування й використання інновацій у професійній діяльності. До її складу належать методологічна, методична й технологічна компетенції.

3. Психолого-педагогічну компетентність поліцейського, що вимагає оволодіння такими сферами теоретичної та практичної діяльності, які дають змогу ефективно вживати заходів щодо виховання підлеглих, формування та корегування соціальних і соціально-психологічних процесів у колективі відповідно до завдань підрозділів. Вона охоплює систему знань і вмінь щодо взаємодії з іншими, навички професійного спілкування та роботи в групі. Розвиток цієї компетентності передбачає сформованість у фахівця психологічної, педагогічної, соціальної, комунікативної та правової компетенції.

4. Управлінські якості, які визначають рівень опанування патрульним основ управління. Зокрема, необхідними є вміння планувати, формувати цілі; організовувати діяльність; упроваджувати прогресивні форми та методи професійної діяльності; правильно оцінювати ситуацію, приймати адекватні рішення тощо [8, с. 69].

Професійні компетенції традиційно поділяють на загальні професійні та спеціальні (фахові) компетентності. Загальні професійні компетентності – є знаннями та вміннями, що є загальними (спільними) для будь-якого поліцейського. Спеціальні (фахові) компетентності – це знання та вміння особи, які дають їй змогу виконувати трудові функції, швидко адаптовуватися до змін у професійній діяльності та є складовими професійної кваліфікації.

Аналіз нормативно-правових актів, що визначають завдання, функції та повноваження, які покладено на працівників підрозділу ТОР, вважаємо за доцільне до системи професійних компетентностей віднести такі:

- загальні професійні компетентності (здатність виконувати професійні завдання у відповідності з нормами моралі, правилами етичної поведінки поліцейського; здатність організації ефективної комунікації; здатність проявляти стресостійкість у професійній діяльності; здатність поважати честь і гідність особистості, дотримуватись і захищати права і свободи людини і громадянина; здатність виявляти, давати оцінку корупційній поведінці і сприяти її припиненню; здатність володіти методами, способами і засобами роботи з інформацією необхідною для ефективного виконання професійних завдань; здатність використовувати інформаційно-комунікативні технології в професійній діяльності; здатність надання невідкладної, зокрема домедичної і медичної, допомоги);

- спеціальні (фахові) компетентності (здатність застосовувати нормативно-правові акти, реалізовувати норми матеріального і процесуального права в професійній діяльності; здатність застосовувати заходи державного примусу; здатність втілювати міжнародні стандарти бойової підготовки під час забезпечення публічної безпеки і порядку; здатність виявляти, припиняти та документувати кримінальні та адміністративні правопорушення; здатність здійснювати превентивну (профілактичну) поліцейську діяльність; здатність використовувати в професійній діяльності основи криміналістичних знань; здатність правильно і повно відображати результати професійної діяльності в юридичній документації;

здатність визначати алгоритм дій у різних типових та екстремальних ситуаціях професійної діяльності; здатність діяти в умовах застосування фізичного впливу, спеціальних засобів, вогнепальної зброї; здатність застосовувати фізичну силу, у тому числі спеціальні прийоми боротьби (рукопашного бою)).

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р., № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст.379. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р., № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2015. № 40-41. Ст.379.
2. Кількість тактичних поліцейських до кінця року потроїться. URL: https://lb.ua/news/2018/01/31/388689_kolichestvo_takticheskikh_politseyskih.html (дата звернення 09.10.2020).
3. Бондаренко В.В. Практичні аспекти формування професійної компетентності працівників патрульної поліції. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Випуск 5 (125). 2020. С.29-35.
4. Торічний О.В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів прикордонників у процесі навчання. *Хмельницький : Нац. акад. ДПСУ*. 2012. 535 с.
5. Литвин В.В. Формування та розвиток професійної компетентності патрульного поліцейського. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. т. 1 (106). С. 277–282.
6. Приходько Ю.О. Психологічний словник-довідник : навч. посіб. Київ : Каравела, 2012. 328 с.
7. Гарасимів Т.З. Шляхи формування професійно компетентного працівника ОВС у контексті розвитку громадянського суспільства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Юридичні науки. 2015. № 827. С. 128-132.
8. Борисюк О.М. Характеристика професійної компетентності офіцерів ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 67-76.

Супрун Дар'я Миколаївна,

професор кафедри спеціальної психології та медицини

НПУ імені М. П. Драгоманова,

доктор педагогічних наук

Супрун Микола Олексійович,

професор кафедри психокорекційної педагогіки

НПУ імені М. П. Драгоманова,

доктор педагогічних наук, професор

ВНЕСОК АКАДЕМІКА В.М. СИНЬОВА В ПЕНІТЕНЦІАРНУ НАУКУ ТА ПРАКТИКУ

Вітчизняна психологія та педагогіка має всі підстави для того, щоб виділити ряд вчених, які визначають їх сучасний стан і слугують орієнтиром для майбутнього. Саме ім'я доктора педагогічних наук, професора, академіка НАПН України, заслуженого юриста України Віктора Миколайовича Синьова належить до плеяди вчених-новаторів, які внесли потужний вклад в становлення та розвиток пенітенціарної науки.

Новаторство пенітенціарної педагогіки академіка В. Синьова сприяло «олюдненню» особистості людини, яка переступила межу закону. Подібне бачення взаємодії педагога пенітенціарної установи та засудженого потребує від першого психологічного налаштування на якісно новий тип стосунків, що вимагають від нього чіткого дотримання певних психологічних установок, а від другого – щирого бажання змінити своє життя на краще. До цих психологічних установок, що слугують запорукою реалізації педагогіки співпраці в місцях позбавлення волі В. Синьов відносить:

– упереджуючу увагу до особистості будь-якого засудженого з усіма його складностями, протиріччями, що протистоїть тенденції до запрограмованого відторгнення засудженого з боку співробітників;

– пошук позитивного в особистості та опору на нього в процесі ресоціалізації;

– оптимістичний прогноз в оцінці перспектив особистісних змін засудженого;

– емпатичне (співчуваюче) розуміння засудженого і його психічного стану, що передбачає вміння «подивитися на світ з позиції іншого»;

– відкрите, довірливе спілкування із засудженими;

– надання засудженому для подолання труднощів, досягнення успіху в різних видах і ситуаціях життєдіяльності, корекції статусу особистості в соціальному оточенні;

– глибинне вивчення і розкриття справжніх мотивів і зовнішніх обставин, що викликають вчинки і дії засудженого, з урахуванням його характерологічних здібностей і прийняття на цій підставі оптимальних психолого-педагогічних рішень.

Запропоновані В. Синьовим ціннісні компоненти (установки) педагогіки співпраці, знаходяться в безпосередній єдності з її технологічними компонентами, тобто володінням персоналом пенітенціарних закладів певними різноманітними способами здійснення професійної психолого-педагогічної діяльності, спрямованої на всебічне вивчення та ресоціалізацію засуджених.

Професором В. Синьовим запропоновано оригінальні підходи до реалізації традиційних методів роботи із засудженими (бесіда, спостереження, узагальнення незалежних характеристик, вивчення документації, анкетування, аналіз продуктів діяльності тощо), а також психолого-діагностичних методик, що цілком можливо адаптувати до умов роботи співробітників установ.

Важливим науково-практичним досягненням В. Синьова стало і те, що ним спільно із В. Кривушею було проведено дослідження стосовно творчого запровадження в практику діяльності виховних колоній для засуджених підлітків педагогічної спадщини А. Макаренка. Для гуманізації діяльності виправних установ і підвищення ефективності процесу виправлення злочинців у сучасну пенітенціарну педагогіку і виховну роботу з засудженими в установах вноситься, як зазначають ці науковці, низка принципово нових положень. Це, передусім, подолання деформації у взаємовідносинах співробітників-вихователів і засуджених, тобто формування й реалізація таких особистісних установок суб'єктів виховної системи щодо її об'єктів, як шанобливе ставлення до особистості кожного засудженого, пошук позитивного в особистості та опора на нього в педагогічному процесі; емпатичне розуміння особистості та її емоційного стану; створення для засудженого реальних перспектив поліпшення свого становища (соціального статусу); відкрите довірливе спілкування й контактна взаємодія; надання засудженим психологічної та іншої допомоги для подолання труднощів у різноманітних ситуаціях, оптимістичний прогноз в оцінці перспектив позитивних змін в особистості; активізація самосвідомості особистості й апеляція до її інтелектуального потенціалу; зміцнення й розширення позитивних соціальних зв'язків засуджених, самокритичний аналіз і самокорекція власної особистості та діяльності.

Всебічне вивчення В. Синьовим практики роботи пенітенціарних установ свідчить про можливість формування колективістських взаємовідносин у середовищі засуджених. Для цього, на їх думку, потрібно структурно реорганізувати формальні утворення на основі ідеї А. Макаренка про первинний колектив, педагогічне керівництво ним, його функціонування та розвиток. Актуальним у цьому плані є і Макаренківські положення про активізацію різноманітних видів соціально корисної колективної діяльності, посилення її особистісного смислу, творчої спрямованості та самостійності, розвиток суб'єкт-суб'єктних відносин.

Глибоко вивчаючи психолого-педагогічні аспекти діяльності виховних колоній, В. Синьов, як вчений-дефектолог, насамперед прагнув вивчити широкий спектр вихованців із особливостями фізичного та психічного розвитку. Результатом цих багаторічних досліджень стала низка наукових праць, що ґрунтувалися на методологічній та пенітенціарної теорії. Всебічне вивчення підлітків, а згодом і дорослих засуджених з тими чи іншими особливостями психофізичного розвитку, дало змогу В. Синьову та його колегам О. Северову, Д. Ніколенку, А. Рождественському та іншим заявити про створення нового наукового напрямку, що інтегрував у собі найсучасніші досягнення пенітенціарної та дефектологічної науки – пенітенціарної дефектології. Помітним явищем у розвитку цієї галузі знань є захист під науковим керівництвом академіка В. Синьова кандидатської дисертації О. Гришко, яка була присвячена всебічному вивченню мотиваційної сфери розумово

відсталих засуджених підлітків. Значимим успіхом вченого стало і дослідження його учениці Т. Харченко питань пенітенціарної психології.

Будучи людиною високої загальної та педагогічної культури В. Синьов постійно і особливо відповідально ставиться до формування особистості офіцера правоохоронних органів. Бачення офіцера людиною, що є носієм високої моралі спонукало В. Синьова спільно із В. Медведєвим вивчати протягом тривалого часу прояви професійної деформації в співробітників органів внутрішніх справ.

Дослідженню цих проблем, а також вивченню питань недопущення професійної деформації й було присвячено першу в Україні докторську дисертацію із юридичної психології В. Медведєва, наукове керівництво якою здійснював професор В. Синьов. Доречно зазначити, що кількість докторських та кандидатських дисертацій із різних галузей права, педагогіки та психології, що були виконані під керівництвом вченого сягає вже ста.

Однією з важливих умов недопущення профілактики професійної деформації, на думку вченого, є педагогічно виважене формування та удосконалення професійної культури правоохоронця нового покоління, що є актуальною для теорії і практики підготовки та безперервної післядипломної освіти співробітників органів внутрішніх справ. При цьому принципово важливим, наголошує академік, є виховання в правоохоронців системи професійно значущих для якісного виконання соціально-педагогічних функцій особистісних властивостей, зокрема таких, як: соціальна відповідальність; готовність прийти на допомогу в поєднанні з провідним місцем цінностей служіння людям і закону в підсистемі духовно-аксіологічних властивостей особистості; перцептивні здібності (здатність швидко і адекватно розуміти інших людей, у тому числі емпатично, бути одночасно уважним до багатьох об'єктів); емоційна стабільність у поєднанні з умінням емоційно забарвлено передавати інформацію; особистісний динамізм (інтерактивність) як здатність впливати на інших людей; вольові якості; висока мовленнєва культура; здатність до антиципації (прогнозу розвитку подій, поведінкових явищ); креативність (здатність до творчих, нестандартних рішень) у поєднанні з професійними стереотипами діяльності.

Поряд із розвитком цих значущих соціально-педагогічних функцій правоохоронцеві, вважає В. Синьов, вкрай необхідно володіти конкретними методами і прийомами активізуючого або гальмуючого виховного впливу на особистість та різні малі і великі соціальні групи (роз'яснення, доведення, переконання, дискусія, «вибух», приклад, прохання, прояв доброти і турботи, комплімент, пробудження і активізація гуманних почуттів, наказ, заборона, прояв компетенції, натяк, попередження про наслідки, іронія), а також уміти ці прийоми адекватно застосовувати.

Особливого значення з точки зору формування в правоохоронця таких особистісних рис і компетенцій, які сприяли б якісному виконанню соціально-педагогічних функцій і підвищенню авторитету пенітенціаристів, а також інших силових структур серед населення, набуває проблем в залучення співробітників правоохоронних органів, військовослужбовців уже з курсантської лави до повноцінного самовиховання, що є запорукою, на думку дослідника, створення

стійкої (на майбутнє життя) мотивації самопізнання і самовдосконалення об'єктивності рефлексій у діяльності, поведінці, людських взаєминах.

Особливо цінним для теорії виховання є висновок академіка В. Синьова про те, що сама по собі педагогічна культура особистості як гуманітарна цінність, включаючи, безумовно, етичні та естетичні компоненти, але не обмежуючись ними, при її сформованості в людині сприяє не тільки якісному виконанню нею різноманітних, не лише професіональних, соціальних ролей (у сімейній сфері), але й значною мірою забезпечує авторитет такої людини і повагу до неї в суспільстві.

За більш ніж п'ятдесятирічну активну науково-педагогічну діяльність академік здійснив розробку та модернізацію навчальних планів і програм для різних типів спеціальних шкіл, для педагогічних навчальних закладів та для закладів освіти МВС України. За його науковим і організаційним керівництвом та при активній авторській участі було створено відомі праці з теорії виховання та навчання, відомі праці з олігофренопедагогіки, що є важливими підручниками та навчальними посібниками для студентів, курсантів закладів освіти МВС України, педагогів-практиків. Ціла низка навчальних посібників із проблем пенітенціарної педагогіки, підготовлених авторським колективом на чолі із В. Синьовим, завоювали широке визнання і стали хрестоматійними книгами як для курсантів, так і для офіцерів пенітенціарної системи.

Критично оцінюючи кадрове забезпечення правоохоронних органів із позицій їхньої психолого-педагогічної умілості, вчений завжди дотримується позицій, що головне завдання вищої школи не вчити студента чи курсанта, а навчити його вчитися, враховуючи при цьому його особистість, індивідуальність. Дійсно, викладач повинен не радіти, що як і коли роботи, а показати альтернативу вибору, як її знайти, навчити самому процесу пошуку. Курсант, у свою чергу, спираючись на знання та особистий досвід, вибирає і планує свої дії в навчанні. Керуючись таким баченням підготовки офіцера в навчальному закладі, В. Синьов спільно із своїми однодумцями на початку 90-х років, вперше на Україні започаткували в системі МВС підготовку психологів для органів виконання покарань.

Розпочата В. Синьовим і О. Северовим принципово нова справа зі створення психологічної служби в пенітенціарній системі та в МВС буде, на їх думку, лише тоді успішною, коли вона базуватиметься на принципах першонеобхідності, а не кон'юнктури. Напевно, що далеко не випадково, професор Київського університету ім. Св. Володимира Д. Тальберг ще аж у 1876 році стверджував: «Тюрма має справи з внутрішнім світом людини, з моральними хворобами та аномаліями, саме тому знання психологічні, безумовно, необхідні для успіху. Не буде сказано занадто, коли зазначимо, що сума і якість людських знань у сфері психології складають першооснову, на якій базується майбутнє тюремного питання».

Демократичні перетворення, що визначають облік сьогодення, зокрема й психолого-педагогічної науки, насамперед сприяють зростанню соціальної ролі особистості на основі розробки життєздатної системи забезпечення духовного самовдосконалення людини, формування інтелектуального та культурного потенціалу суспільства. Саме тому ці процеси, на думку академіка Віктора Миколайовича Синьова, зобов'язують нас принципово по-іншому

переосмислити минуле, що якраз і дасть змогу виробити нове бачення майбутнього психолого-педагогічної теорії та практики.

Список використаних джерел

1. Супрун М.О. Внесок наукової школи академіка В.М. Синьова в розвиток загальної та спеціальної психолого-педагогічної науки. Київ: Наук. метод. центр вищої освіти «Нові технології навчання». 2002. № 33. С. 137–145.
2. Шеремет М.К., Супрун М.О. Основні наукові здобутки В.М. Синьова та його наукової школи. *Наукові школи НПУ ім. М.П. Драгоманова*. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2005. С. 138–243.
3. Супрун М.О. Академік В.М. Синьов та вітчизняна юридична психологія. *Актуальні проблеми юридичної психології*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Київ: Київський нац. ун-т внутрішніх справ. 2006. С. 50–54.
4. Супрун М.О. Пенітенціарні аспекти педагогіки співпраці академіка В.М. Синьова. *Вісник Академії управління МВС*. 2008. № 3. С. 170–177.
5. Супрун М.О. Внесок наукової школи академіка В.М. Синьова в розвиток загальної та спеціальної психолого-педагогічної науки. Професор В.М. Синьов: до 70-річчя із дня народження. Бібліографічний покажчик. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2010. С. 13–23.
6. Супрун М.О. Дефектологія пенітенціарна. Міжнародна поліцейська енциклопедія. Т.8. Інформаційно-аналітична, освітня та наукова діяльність, психологічні засади поліцейської служби; міжнародне співробітництво. Київ: «Атіка». 2014. С. 1469–1470.
7. Супрун М.О. Педагогіка співпраці академіка В.М. Синьова. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2014. № 1 (5). С. 179–184.
8. Супрун М.О. Позааудиторна робота відомчого ВНЗ в контексті педагогіки співпраці академіка В.М. Синьова (із історії питання). *Кримінально-виконавча політика України та європейського союзу: розвиток та інтеграція*: матер. Міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 27 листопада 2015 р.). Київ: ІКВС. 2015. С. 507–510.
9. Дука О.А., Супрун М.О. Наш ювіляр (до 75-річчя із дня народження академіка В.М. Синьова). *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2015. № 1 (9). С. 153–155.
10. Супрун М.О. Внесок академіка В.М. Синьова та його наукової школи в розвиток загальної психолого-педагогічної науки та пенітенціарної теорії і практики (до 75-річчя із дня народження). *Публічне право*. 2014. № 4 (16). С. 277–282.
11. Волошин І.А., Супрун М.О. Академік Віктор Миколайович Синьов і сучасна психокорекційна педагогіка. *Українська корекційна освіта: історія та перспективи розвитку*: зб. матер. I Всеукр. наук.-практ. студ. конф. (Київ, 24-25 вересня 2015 р.). Вип. 1. НПУ ім. М.П. Драгоманова. С. 138–142.
12. Супрун М.О. Академік В.М. Синьов про самовиховання особистості майбутнього пенітенціариста. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2 грудня 2016 р.). Київ: ІКВС. 2016. С. 340–342.
13. Супрун М.О. Дослідження академіком В.М. Синьовим готовності до

навчання у ВНЗ МВС України учнів профільних класів. *Теоретико-методологічні засади та сучасний досвід розроблення професіограм працівників системи МВС України*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 вересня 2019 р.). Київ: ДНДІ МВС України. 2019. С. 22–25.

14. Супрун М.О. Педагогіка: підручник для духовних і світських закладів освіти. Київ: КДА. 2018. 400 с.

15. Suprun N. Pedagogy as an academic discipline in the context of religious education. *Proceedings of the Kiev Theological Academy*. 2011. N. 15. P. 323–333.

Халявка Юлія Григорівна,

старший судовий експерт ВДСІТ Черкаського НДЕКЦ МВС

Тулівінська Анна Юріївна,

судовий експерт ВДСІТ Черкаського НДЕКЦ МВС

СУДОВО-ПСИХОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ЯК ФОРМА ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАНЬ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Розвиток психологічної науки та зростання науково-технічних можливостей розширює межі використання психологічної експертизи. Однак, не зважаючи на широкі можливості застосування психологічної експертизи в практиці роботи правоохоронних органів, такий вид використання психологічних знань не має на даний час належного поширення. Це обумовлено як законодавчо-нормативними, так і суто практичними проблемами. До числа актуальних проблем судово-психологічної експертизи як форми застосування психологічних знань можна віднести питання компетенції цього виду експертного дослідження, яке не можна вважати вирішеним.

Питання компетенції судово-психологічної експертизи у своїх працях розглядали В. Васильєв, М. Єникеев, М. Костицький та М. Коченов.

Судова експертиза – це дослідження експертом на основі спеціальних знань матеріальних об'єктів, явищ і процесів, які містять інформацію про обставини справи, що перебуває у провадженні органів дізнання, попереднього слідства чи суду [4]. За допомогою результатів судової експертизи у слідства і суду з'являється додаткова інформація, яка являється доказовою і є вагомою для вірного провадження справи і не може бути отримана із інших джерел. Необхідно визначити методи її впровадження в практичну діяльність правоохоронних органів

Судово-психологічна експертиза – це дослідження психічних явищ і процесів на основі спеціальних знань у галузі психології з метою надання висновку з питань, що є або будуть предметом судового розгляду [3]. Об'єктом дослідження психологічної експертизи є психічно здорові особистості. Судово-психологічна експертиза не повинна передувати психіатричній, якщо у особи є ознаки або припущення про наявність психічних розладів або захворювання.

Психологічна експертиза призначається постановою слідчого, ухвалою суду чи заявою фізичних осіб, щодо свідка, потерпілого, обвинуваченого, підозрюваного, малолітнього, неповнолітнього, тощо.

Судово-психологічна експертиза широко застосовується у практиці правоохоронних органів. Маючи на меті не просто констатацію фактів, які були виявлені в ході проведеного дослідження, а здійснюючи їх аналіз та даючи власну оцінку виявленим обставинам, експерт виконує функцію джерела наукової інформації фактів, що необхідні суду при оцінці багатогранних індивідуальних особливостей психічної діяльності сторін, свідків. Основна мета судової експертизи зводиться до того, щоб на базі певних даних, вироблених юридичної психологією або накопичених практикою, провести дослідження і відповісти на питання слідчого, органу дізнання або суду. Експерт своїм висновком допомагає слідчому та суду з'ясувати обставини справи, не вдаючись при цьому в їх юридичну оцінку.

Межі компетенції судово-психологічної експертизи можуть бути визначені моральними, гносеологічними та юридичними критеріями. Експерт-психолог не має відповідати на питання, які мають відношення до визначення вини особи, міри покарання, вимагають правової оцінки дій підекспертної особи. Предметом судово-психологічної експертизи можуть бути лише аспекти, що мають психологічну природу. Висновок експерта не повинен містити моральних оцінок дій підекспертної особи.

До компетенції судово-психологічної експертизи входить:

- встановлення здатності неповнолітніх обвинувачуваних, які мають ознаки відставання у психічному розвитку, повністю усвідомлювати значення своїх дій, і визначення того, якою мірою вони можуть ними керувати;
- встановлення здатності обвинувачуваних, потерпілих і свідків адекватно сприймати обставини, які мають значення для даної справи і давати правильні свідчення;
- встановлення здатності потерпілих у справі про насильство правильно розуміти характер і значення дій, які над ними були скоєні;
- встановлення наявності або відсутності у підекспертного в момент скоєння злочину стану афекту або інших непатологічних емоційних станів (сильного страху, депресії, емоційного стресу, фрустрації), здатних суттєво впливати на його свідомість і діяльність;
- встановлення наявності у особи, яка покінчила життя самогубством, у період, що передував її смерті, психічного стану, схильного до самогубства, і визначення можливих причин виникнення цього стану;
- встановлення головних мотивів поведінки осіб, причетних до скоєння злочину;
- встановлення структури злочинної групи і взаємовідносин у ній на основі одержаних даних про психологічні особливості кожного члена групи [1].

Відповідно до ст. 69 КПК України, експертом у кримінальному провадженні є особа, яка володіє науковими, технічними або іншими спеціальними знаннями, має право відповідно до Закону України «Про судову експертизу» на проведення експертизи і якій доручено провести дослідження об'єктів, явищ і процесів, що містять відомості про обставини вчинення кримінального правопорушення, та дати висновок з питань, які виникають під час кримінального провадження і стосуються сфери її знань [2].

Залежно від обставин справи, провадження, у яких ініційовано психологічну експертизу, експерту може бути надано можливість психологічного обстеження досліджуваної особи або зафіксовані прояви її психічної діяльності на матеріальних об'єктах:

- матеріали кримінального, цивільного, адміністративного провадження, справи;
- свідчення свідків, які стосуються досліджуваної події та особливостей поведінки досліджуваної особи в звичному житті;
- характеристики досліджуваної особи з місця навчання, роботи, проживання та від друзів, знайомих, колег із зазначенням житлово-побутових умов та відносин в

сім'ї, особливостей поведінки, емоційних проявів, особливостей поведінки особи в конфліктних ситуаціях, тощо;

- довідки з біографічними даними;
- відео- та аудіозаписи, у яких зафіксована поведінка досліджуваної особи;
- інше.

Наведений перелік не є вичерпним і може коригуватися залежно від обставин та конкретного завдання, поставленого ініціатором проведення судової експертизи.

Важливо наголосити, що всі перелічені джерела інформації, з якими знайомиться експерт в межах підготовчого етапу експертизи, повинні збиратись і відповідним чином оформлюватись документально лише слідчим. У функції експерта не входить самостійний збір такого роду матеріалів. Разом з тим, він має право клопотати про надання йому таких матеріалів, якщо їх у справі нема, і якщо вони, на його думку, є необхідними для науково обґрунтованого розв'язання поставлених перед ним питань.

На підставі наданих матеріалів при постановці конкретних і реальних питань експерт-психолог має можливість моделювати ситуацію, будувати теоретичну модель можливої поведінки і емоційного реагування підекспертного.

Висновок експерта має включати психологічну оцінку тих чи інших явищ, що цікавлять суб'єктів доказування, розкривають причинно-наслідковий механізм досліджуваних факторів події злочину, що являються предметом і об'єктом експертного дослідження. Висновки експерта мають бути логічно обґрунтованими, підкріплені науковими здобутками в галузі психології, що розкривають взаємодіючі фактори особистості і конкретної ситуації, їх взаємообумовленість в механізмі злочинної діяльності, основними причинами процесу формування і розвитку події, фактичних даних. Використання висновку експерта-психолога в процесі судочинства сприяє встановленню істини.

Таким чином, судово-психологічна експертиза як форма застосування психологічних знань в діяльності правоохоронних органів є перспективним напрямком наукового дослідження, який вимагає чіткого визначення меж компетенції та практичне здійснення експертної діяльності експертом-психологом.

Список використаних джерел

1. Васильева Ю.А. Горьковая И.А. Судебная экспертиза и ее клинико-психологические основания СПб. К., 1997. С. 34-35.
2. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012. *Урядовий кур'єр*. 2012. №99.
3. Методика судової психологічної експертизи (загальна частина) / уклад. Ковальов К.М., Костюк С.І., Роль А.В., Терешкевич Н.Д., Бабенко О.О., Белічко А.М. Київ: ДНДЕКЦ МВС України, 2019. 25 с.
4. Про судову експертизу: Закон України від 25 лютого 1994 р. *Судово-експертна діяльність: довідник для суддів*. Київ: Видав Дім «Ін Юре», 2003. 146 с.

Шевченко Володимир Євгенович,

доцент кафедри психології

Київського Національного торговельно-економічного університету,

кандидат психологічних наук, доцент

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

За останні роки в соціальних мережах та засобах масової інформації фахівці привертають увагу суспільства до проблем у реформуванні системи МВС, констатуючи, що повноцінної реформи з романтичною назвою «Моя нова поліція» так і не було втілено у життя. Це демонструє рейтинг довіри населення до поліції, а особливо до патрульних – за три роки функціонування патрульної поліції рейтинг довіри населення до неї впав з 67% до 29% [1].

Особливого занепокоєння у суспільстві викликають факти некомпетентності та непрофесійності «нових» патрульних поліцейських, що мають системні ознаки. Громадськість та медіа-експерти задаються питанням чому частішають факти беззаконня з боку патрульних. Ряд авторів розпочали дослідження причин ситуації, що склалася, проте вона потребує глибокого дослідження та аналізу [2; 3; 4; 5].

Метою даної статті є здійснення аналізу організаційно-психологічних аспектів діяльності і функціонування патрульної поліції та недоліків в роботі її співробітників. Здійснення аналізу слід розпочати із наступного.

У відповідності до загально відомих в психології праці класифікацій, робота поліцейського, як і будь-якого іншого «силовика», який працює зі зброєю, відноситься до категорії діяльності в особливих умовах, що зумовлює відповідні вимоги до професійно важливих якостей кандидатів на службу.

Проте, системного професійно-психологічного відбору в патрульну поліцію розроблено не було і як наслідок, туди потрапляли і потрапляють «випадкові» люди, які за своїми психологічними характеристиками не здатні працювати у силових структурах. При тому відборі, який здійснюється, фактично не проводиться оцінка необхідних професійно важливих якостей, а тому, критерії відбору в патрульну поліцію і його «технологія», фахівцям взагалі не зрозумілі.

Керівництво МВС поширювало думку, що кандидатів в патрульну поліцію відбирають за принципом можливості надання ними сервісних функцій населенню і на цьому, ніби то, побудовані підходи до їх набору, що підтверджується статтею 2 Закону України «Про Національну поліцію», згідно із якою, завданням поліції є надання поліцейських послуг [6].

Спеціалісту в сфері професійного психологічного відбору зрозуміло, що у спеціальностей з надання послуг населенню та роботі поліцейського абсолютно різний «функціонал» і, відповідно, програми професійної підготовки вказаних професій. Голоси скептиків, які вказували на недоліки в організації рекрутингу, професійного відбору, недостатню підготовку патрульних, тонули в загальній ейфорії. Проте час показав, що більшість з наведених скептиками факторів в значній

мірі вплинуть і на тенденції незаконного насильства, вчиненого патрульними, і на зміну ставлення суспільства до «нової поліції».

Отже, система відбору і навчання нових патрульних залишається загадкою для більшості експертів, а тривалість курсу підготовки до 3 місяців вказує на те, що навіть найбільш мотивований рекрут фактично не мав достатньо часу, щоб отримати необхідні навички і закріпити отримані теоретичні знання [2, с. 10].

В психології праці доведено, щоб бути успішним в професійній діяльності, у людини, на тлі професійно важливих якостей, знань та умінь, має бути сформована психологічна готовність до діяльності, що зумовлюється процесом і структурою самої професійної підготовки.

Ще наприкінці XIX століття видатний педагог і психолог Костянтин Ушинський довів, що стійкі професійні навички формуються протягом 6 місяців професійної підготовки [7, с. 230]. Саме тому, з позиції педагогічної психології, в умовах системного навчання первинна підготовка виконавчого персоналу у силових міністерствах здійснювалася протягом півроку: армійські і флотські «учебки», школи прапорщиків, школи міліції, школи молодших авіаційних спеціалістів тощо.

Слід зазначити, що з точки зору психофізіології, працевлаштування в патрульну поліцію для цивільної людини, рівно як і призов до армії, є різкою зміною життєвих стереотипів, звичок і супроводжується стресом.

Основоположник теорії стресу, лауреат Нобелівської премії канадський дослідник Ганс Сельє, у 30-х роках XX століття розкрив основні закономірності та етапи адаптації людини до нових умов існування. Він довів, що існує кілька фізіологічних етапів адаптації організму протягом пристосування до нових умов життєдіяльності [8, с. 27-28]. Тому, в питаннях адаптації «новобранців», фахівцями завжди приділялася величезна увага її стадіям, вживалися відповідні заходи з метою формування пластичності цієї адаптації та її благополучного завершення.

Отже, не дивлячись на те, яка модель підготовки патрульного поліцейського використовується в Україні, після тримісячної підготовки на роботу з громадянами (перш за все, з людьми), зі зброєю в руках виводиться людина з незакріпленими професійними навичками і вміннями, без психологічної готовності до діяльності та в стані стресу, як наслідку незавершеної адаптації.

Відсутність необхідних знань і навичок, низький рівень комунікативних здібностей і стресостійкості є причинами не здатності вести адекватну дискусію з опонентом і надзвичайно частого використання патрульними статті 185 Кодексу України про адміністративні правопорушення: «злісна непокора законному розпорядженню або вимозі поліцейського». Тобто, за наявними фактами судової практики, найчастіше, це результат емоційного «зриву» поліцейського внаслідок своєї професійної безпорадності.

Таким чином, можна констатувати, що чіткої та зрозумілої системи відбору і професійної підготовки патрульних поліцейських, яка б певним чином задавала абсолютно нові стандарти їх роботи, професійної та етичної поведінки, створено не було. Ситуацію ускладнює та обставина, що з 2019 року до патрульної поліції можуть бути прийняті особи і з середньою освітою.

Факти маргінальної некомпетентності патрульних можна розглянути на наступних прикладах. За судовою практикою 70% адміністративних постанов, що складено на водіїв патрульними, скасовуються у судовому порядку як незаконні. Судова практика «періоду карантину» показала, що судами України скасовано або повернуто виконавцю 90% протоколів поліції за «порушення» карантину[9]. У відповідності до інформаційного листа Департаменту патрульної поліції від 07.07.2019 року за 2016-2018 роки в Україні сталося 2059 аварій за участі поліцейських автомобілів [10; 11]. Експерти констатують, що кількість пошкоджених у ДТП у 2016-2018 роках патрульних автівок складає 52% від загального парку, що в разі перевищує чисельність пошкоджених автомобілів МВС за усі попередні роки незалежності України [12; 13]. Це свідчить про абсолютну відсутність у поліцейських професійно важливих якостей фахівця, що здійснює роботу в системі «людина – машина», тобто, людини-оператора.

Ситуацію погіршує наявність високих рівнів стресу та емоційне вигорання в патрульних. На підставі досліджень стану професійного здоров'я патрульних поліцейських, встановлено, що 83% з них перебувають у стані постійного психологічного напруження і стресу, в 67,9% визначають ознаки перевтоми і зниження працездатності, в 62,2% виражені ознаки емоційного вигорання у формі редукції особистих досягнень (37,7%) та емоційного виснаження (24,5%) [14, с. 57-61]. Цими негативними змінами у психологічному стані поліцейських можна пояснити зростання числа порушень прав людини в діяльності патрульної поліції на ряду з гонкою за показниками [2, с. 35].

У міру зростання кількості нових патрульних і їх контактів із населенням кількість скарг на їхні дії тільки росла. Так, у 2016 році кількість скарг перевищила кількість патрульних і досягла майже 10 тисяч, а до жовтня 2017 року перевалила за 16 тисяч. У середньому, в неповному 2017 році на кожного патрульного вже припадало 1,32 скарги [2, с. 54]. Як зазначає аналітик [14], за підсумками 2019 року спостерігається сплеск поліцейської злочинності і зростання кількості фактів поліцейського насильства як мінімум в 11 разів у порівнянні з 2018 роком; протягом 2019 року більш ніж кожен четвертий громадянин стикався із порушеннями з боку поліцейських, зокрема патрульних.

Відсутність системи науково обґрунтованого відбору та вади професійної підготовки патрульних призводять не тільки до передчасного погіршення професійного здоров'я, а й формують в них деструктивні стилі спілкування з громадянами. Це, на нашу думку, пов'язано з психологічним ефектом Даннінга-Крюгера. Ось чому вони вважають, що повністю праві та мають рацію у всіх своїх діях і краще за більш досвідчених та інтелектуально розвинених розуміють поточну ситуацію. Згодом таке світовідчуття набуває в людини рис психологічного захисту і вона приймає рішення відстоювати свою, часто «хитку», позицію за будь яких умов у будь яких спірних (конфліктних) ситуаціях [15; 16]. Ситуації жорстких конфліктів та прояви неконтрольованої агресії з боку патрульних поліцейських, що частішають, зумовлені іншими психологічними феноменами, які виявлено під час ряду досліджень, зокрема, експерименту Мілгрема і Стенфордського тюремного експерименту Зімбардо [17; 18].

Необхідно додати, що під час нетривалої за часом підготовки патрульних поліцейських проводяться тренінги, на яких подаються стилі поведінки поліцейського з північноамериканських країн, де у правовому полі визначена презумпція правоти поліцейського: виконуй його вимогу, потім оскаржуй. Формування таких стилів поведінки в патрульного є деструктивним з огляду на велику різницю між законодавствами України та, скажімо, США. Так, при оскарженні дій патрульного поліцейського за Законодавством України, у кінцевому результаті, (окрім кримінального процесу) відповідачем є «роботодавець» – Департамент патрульної поліції. Усі компенсаційні виплати за неправомірні вчинки патрульного особі-позивачу будуть відбуватися за рахунок державного бюджету. Безпосередньо патрульний залишається «безкарним». У США, в разі визнання дій патрульного неправомірними, особа має право подати цивільний позов безпосередньо до поліцейського і наступні виплати особі-позивачу будуть здійснюватися саме ним. Зрозуміло, що з психологічної точки зору це є дуже потужним демотивуючим фактором, оскільки, усвідомлення такого правового підходу в Україні окремим патрульним додає ще більшої самовпевненості у своїй безкарності і запускає «порочне коло»: безкарність породжує свавілля.

Висновок. Таким чином, вказані негативні наслідки «реформи» поліції породжують у громадян недовіру до неї і формують у суспільстві високий рівень соціального напруження.

Список використаних джерел

1. Ржеутська Л. Три роки Нацполіції України: довіра падає, реальних змін немає/[Електронний ресурс]. URL: <https://www.dw.com/uk/a-44526999>.
2. Кобзін Д., Черноусов А., Коренева К., Колоколова М. Моніторинг незаконного насильства в поліції України, Харків: Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД). 2017. 97 с.
3. Дробченко А. Особливості вираженості професійного стресу в патрульних поліцейських. *Організаційна та економічна психологія*: збірка наукових праць, Київ: КНТЕУ, 2017. Ч 1. С. 57-61.
4. Шевченко В.Є. Патрульна поліція: елемент реформи МВС або соціально-психологічний експеримент? : *матеріали XV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* [«Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії»], (Переяслав-Хмельницький, 30 квіт. 2019 р.). Переяслав-Хмельницький, 2019. С. 119-121.
5. Шевченко В.Є. Психологічний аналіз проблем функціонування та діяльності патрульної поліції в Україні. *Theoretical foundations of jurisprudence (Legal psychology)*: collective monograph / Blikhar M., Yatsenko I., Kliuiev O. etc. International Science Group. Boston: Primedia eLaunch, 2020. С.137-151.
6. Закон України «Про Національну поліцію»/[Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
7. Труд в его психологическом и воспитательном значении (в сокращении) / К.Д. Ушинский. *Народное образование*. М. 2001. № 10. С. 227-238.
8. Селье Г. Стресс без дистресса, М.: Прогресс, 1982. 53с.

9. Ореховський М. Аналіз постанов по 44-3 КУпАП – судді в 90% випадків відмовляються штрафувати українців за порушення правил карантину. URL: https://protocol.ua/ru/analiz_postanov_po_44_3_kupap_suddi_v_90_vipadkiv_vidmovlyayutsya_shtrafuvati_ukraintsiv_za_porushennya_pravil_karantinu/.
10. Крапивін Є. Сім міфів про реформу поліції. *Дзеркало тижня*. № 42 (11 листопада – 17 листопада 2017 року). URL: <https://goo.gl/xftbyk>.
11. Моя нова поліція: що змінилося за три роки реформи. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29336520.html>.
12. Статистика ДТП в Україні. URL: <http://patrol.police.gov.ua/ru/statystyka>.
13. Поліцейські України розбили в ДТП кожну шосту патрульну автівку. URL: <http://nashigroshi.org/2018/07/26/politsejski-ukrajiny-rozbyly-v-dtp-kozhnu-shostu-patruľnu-avtivku-u-lvovi-zlamani-polovyna-vsih-avto>.
14. Кобзін Д. Это «доверие» к полиции сломалось. Несите другое. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2020/02/18/7240864/>.
15. Kruger J. Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, December 1999. Vol. 77 (6). P. 1121–1134.
16. Hodges B. Difficulties in recognizing one's own incompetence: novice physicians who are unskilled and unaware of it. *Academic Medicine*, 2001. Vol. 21. p. 152-168.
17. Milgram Stanley. Behavioral Study of Obedience. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1963. № 67. С. 371-378.
18. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: ООО «Издательство АСТ-ЛТД», 1998. 672 с.

**СЕКЦІЯ 5:
ПОЛІПШЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**



Андросюк В'ячеслав Георгійович,

*провідний науковий співробітник наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, професор*

Волошина Оксана Василівна,

*старший науковий співробітник наукової лабораторії
з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент*

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНА СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ

Проблематиці інформаційно-комунікативної компетентності, її детермінант та особливостей формування в юридичній діяльності і діяльності правоохоронних органів зокрема традиційно приділяється достатня науково-практична увага.

Торкаючись питань, пов'язаних як з характеристикою інформаційно-комунікативної компетентності юристів загалом, так і щодо особливостей її становлення та розвитку, обґрунтованою є нагальна потреба у розумінні специфіки самої професійної юридичної діяльності, що, безумовно, відображається і на своєрідностях її інформаційно-комунікативного забезпечення. Цілком слушно правник В. Поздняков підкреслює, що «...При впровадженні компетентнісної моделі в практику підготовки юристів уявляється важливим врахувати дослідження психологів, в яких виявлено, що професійна діяльність юристів не лише змістовно-психологічно дуже різнопланова, але і динаміка умов її реалізації може створювати додаткові суб'єктивні труднощі, оскільки праці юристів одночасно властиві:

- і рутинний, і творчий характер;
- педантичність, скрупульозність в процесуально значущих професійних діях, і гнучкість в поведінці;
- самостійність в професійних діях, і необхідність їх субординованої узгодженості;
- владність, обов'язковість рішень, що приймаються, і небезпека спокус використання свого статусу;
- нормативність професійної поведінки, і належна чутливість до людських проблем.

З урахуванням цих суперечливих особливостей професійної діяльності юристів, реалізація у межах професійної підготовки компетентнісної моделі полягає не просто в посиленні практичної професійно-психологічної підготовленості, але і у розвитку... психологічної культури особистості» [1, с. 12]. Зазначена культура зумовлюється ціннісно-сисловою спрямованістю особистості, що забезпечує оптимальність професійної юридичної поведінки, збереження психічного здоров'я фахівця. Компетентність юриста вітчизняні науковці О. Скакун та М. Овчаренко визначають як «систему інтелектуального, психологічного, морального і діяльнісного (функціонального) станів спеціаліста, які відображають рівень набутих знань, вмінь, навичок, досвіду, інформаційної насиченості та інших властивостей в конкретній сфері професійної діяльності» [2, с. 71].

Особливі умови професійної діяльності правоохоронців опосередковують потребу у глибокому розумінні сутності складних соціально-нормативних процесів в суспільстві, і, відповідно, шляхів та засобів ефективного використання інформаційних технологій з метою їх упорядкування. Відмітною рисою професійної діяльності працівників-правоохоронців є опрацювання значної кількості різноманітної суспільно-наукової, економіко-політичної, культурологічної, нормативно-правової інформації. Саме тому визначальною видається проблематика формування та розвитку інформаційної та комунікаційної компетентності спеціалістів, опрацювання якої, в сучасних умовах глобальності інформаційного простору, створює невід'ємну складову інноваційних досліджень у сфері професіогенезу правоохоронців. З іншого боку, урахування низки чинників психологічного та праксеологічного ґатунку в розвитку інформаційної компетентності, спроможне забезпечити ефективну правоохоронну діяльність.

Системний характер результативності взаємодії соціально-психологічних та нормативно-правових детермінант інформаційно-комунікативної компетентності правоохоронців зумовлює низку наслідкових контекстів її розуміння. Зокрема, до них можна віднести:

- опанування особистістю загальнокультурними та ціннісно-сисловими компетенціями, які забезпечують не лише загальну орієнтацію фахівця в інформаційному просторі, але й формують мотивацію щодо перспектив особистісного та професійного зростання;

- системну складову професійної майстерності правоохоронця на рівні вільного володіння сучасними інформаційними технологіями, яка детермінована відповідними особистісними та професійно-важливими якостями;

- зумовленість всебічного розвитку професійно-культурологічних тенденцій у особистості правоохоронця на основі базових психічних новоутворень (мотиваційно-ціннісних, рефлексивних, когнітивних, праксеологічних тощо), які виступають інтеграторами формування цілісної «інформаційної особистості» – носія інформаційної компетенції;

- визначеність напрямів системно-функціональної освіти та підготовки правоохоронців в сфері формування, розвитку та прояву знань, вмінь та навичок інформаційної діяльності з метою орієнтації, вибірковості та диференціації глобального та професійного інформаційного простору;

– визначеність діагностико-прогностичних критеріїв і показників продуктивного розвитку інформаційної та комунікативної компетентності як основи розбудови моделі фахівця-правоохоронця, в яких відображені особистісні та професійні властивості, своєрідність інформаційної поведінки та перелік базових компетенцій.

Дослідник Н. Карпушина інформаційну компетенцію розглядає як, «по-перше, інформаційну обізнаність у предметі професійної діяльності, по-друге, коло певних повноважень, функцій та технологій в сфері інформації, по-третє, сукупність особистісних якостей слідчого, що спричиняють ефективне здійснення інформаційної діяльності» [3, с. 180]. Відтак, серед ключових інформаційних компетенцій вона виділяє: суто інформаційні (збирання, зберігання, переробка та використання інформації; інформаційні процеси); комунікативні компетенції (вербальні та невербальні; канали надходження інформації); соціально-психологічні компетенції (суспільний досвід особистості; особистісні якості та риси)» [Там же].

У дослідженнях Л. Бистрякової [4] підкреслюється, що на тлі постійного зростання нормативно-правової інформації виник дисонанс між можливостями традиційних засобів роботи з інформацією і сучасними вимогами щодо оперативності її використання. Тому, як вважає науковець, підвищення ефективності юридичної діяльності зумовлюється як інформатизацією правової сфери, так і забезпеченням особистісно-професійного зростання юристів через формування досконалої інформаційно-комунікативної компетентності. Відповідно, продуктивність розвитку цієї компетентності, Л. Бистрякова вважає можливим, якщо:

– розглядати інформаційно-комунікативну компетентність як складову загальної професійної компетентності правоохоронця, і як інтегральний чинник продуктивності діяльності в сучасному інформаційному просторі;

– «...досліджувати інформаційно-комунікативну компетентність як інтеграційну властивість особистості, як сукупність груп елементів, що відображають відповідний її зміст в мотиваційно-ціннісному, когнітивному, емоційно-вольовому, діяльнісно-практичному, рефлексивному аспектах»;

– буде сформовано адекватний критеріальний апарат оцінки відповідних рівнів сформованості інформаційно-комунікаційної компетентності правоохоронців;

– буде опрацьовано і впроваджено в практику професійної освіти та підготовки психолого-акмеологічну модель інформаційно-комунікаційної компетентності фахівця-правоохоронця;

– буде «...вивчена психолого-акмеологічна складова інформаційно-комунікаційних технологій, визначені відповідні принципи їх використання в реальній практиці розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності співробітника правоохоронних органів» [4, с. 7-8].

Таким чином, постановка і вирішення проблеми особистісно-професійного становлення фахівця-правоохоронця, формування у нього низки компетенцій, які визначають цілісну інформаційно-комунікативну компетентність, неможливе поза залученням системного, компетентнісного підходу, згідно якого особистість професіонала є складною, самоорганізованою системою. При цьому, психіка фахівця виступає засобом входження суб'єктивного в професійну реальність і зворотного

впливу реальності на формування особистості. Дослідження психологічних детермінант становлення інформаційно-комунікативної компетентності дозволяє встановити закономірності не лише опосередкування ними правоохоронної діяльності, але й визначити напрями та потенції особистісного зростання.

Список використаних джерел

1. Поздняков В.М. О профессионально-психологической компетентности и психологической культуре личности юристов. Москва: Юристлиб, 2010. 68 с.
2. Скакун О.Ф., Овчаренко Н.И. Юридическая деонтология: учебник. Харьков: Основа, 1999. 280 с.
3. Карпушина Н.Б. Інформаційна компетентність в професійній діяльності слідчого: дис. ...канд. псих. наук: 19.00.06. Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2018. 209 с.
4. Быстрякова Л.А. Развитие информационно-коммуникационной компетентности сотрудников правоохранительных органов: автореф. канд.дис...: 19.00.06/ Росс. Акад. нар.хоз-ва при Президенте Росс.Федер. Москва, 2013. 21 с.

Біленчук Петро Дмитрович,

*професор кафедри кримінального права і процесу
Національного авіаційного університету,
кандидат юридичних наук, доцент*

Малій Микола Іванович,

директор правничої компанії «АЮР-КОНСАЛТИНГ»

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ

Структура правоохоронних органів в Сполучених Штатах Америки не передбачає існування централізованої системи відповідних підрозділів, підпорядкованих центральному поліцейському органу як в Україні або інших країнах Європи. Указане зумовлено багатьма факторами, зокрема, державним устроєм цієї країни, оскільки це зумовлено історичним фактором.

У США не існує центрального (головного) поліцейського органу як, наприклад, в Україні Міністерство внутрішніх справ і Національна поліція, а тому відповідно і не існує централізованої відомчої професійної освіти для працівників поліції.

Єдиним виключенням з цього загального правила можна виділити Національну академію Федерального бюро розслідувань США, яка структурно входить до Університету Вірджинії [1].

Указаний навчальний заклад розташований в природньому оазисі, мальовничому живописному куточку під містом Квантіко (Вірджинія), на ошатних лісистих територіях бази військово-морських сил США і безпосередньо здійснює професійну підготовку майбутніх агентів³ ФБР США, перепідготовку і підвищення кваліфікації агентів Федерального бюро розслідувань (ФБР), а також навчання, а точніше підвищення кваліфікації, співробітників ФБР США, офіцерів поліції США, так і співробітників поліції інших держав світу.

Термін професійної підготовки майбутніх агентів ФБР США складає 18 тижнів і включає в себе психофізіологічну, фізичну і спеціальну фізичну (бойову) підготовку, спеціальну психологічну і тактичну підготовку (у т.ч. затримання злочинців у різних умовах і ситуаціях практичної діяльності), вогневу підготовку, вивчення чинного законодавства з питань запобігання, протидії, розкриття і розслідування злочинів, криміналістики, експертології, у тому числі процедуру здійснення експертних досліджень, основ методики розслідування окремих видів злочинів, психологічних основ тактики проведення окремих слідчих дій та оперативно-розшукових заходів (включаючи спостереження, використання сучасних засобів спеціальної і оперативної техніки тощо).

Що стосується безпосередньо самого навчального процесу професійної психологічної підготовки майбутніх агентів ФБР США, на особливу увагу, на нашу думку, заслуговує організація спеціальної тактичної, психологічної та

³ Під поняттям агент в США розуміється, як співробітник правоохоронних органів установи FBI (ФБР).

криміналістичної підготовки слухачів. З метою отримання слухачами не тільки теоретичних, а й практичних навичок і умінь з відповідних питань, на території академії побудований спеціальний навчально-методичний комплекс – «навчальне містечко», що являє собою декілька невеличких вулиць з банками, магазинами, кафе, ресторанами, житловими будинками тощо. Указаний комплекс використовується для відпрацювання практичних навичок з тактики затримання злочинців в умовах, наближених до реальних, й проведення окремих слідчих дій та оперативно-розшукових заходів, наприклад, огляду місця події тощо.

Особливістю психофізіологічної і тактичної підготовки є те, що відпрацювання спеціальних операцій із затримання злочинців здійснюється в умовах максимально наближених до реальності, оскільки під час навчань використовується зброя, споряджена кулями начиненими фарбою. В Україні зброя, споряджена фарбою, асоціюється з популярною останніми роками грою пейнтбол, а у США так званий пейнтбол є навчальним засобом психофізіологічної підготовки правоохоронців. Відповідні навчання являють собою відпрацювання конкретних ситуацій з затриманням злочинців, звільнення заручників тощо на вулиці, в жилу приміщенні, в банку, в магазині і т. ін. При цьому, відпрацьовуються різні слідчі і оперативно-розшукові ситуації, що можуть виникнути на практиці; кожну проведену операцію, незалежно від якості її проведення, інструктор детально обговорює зі слухачами: всією групою, що бере участь у тренуванні; розглядаються помилки, прагматичні ідеї, альтернативні варіанти слідчих і оперативно-розшукових дій в тих чи інших ситуаціях.

Слід відмітити, що одна із найперших вправ зі зброєю полягає у тому, що слухачі, вишикувані у дві шеренги одна навпроти іншої на відстані п'яти метрів, під керівництвом інструктора відпрацьовують стрільбу по нерухомому противнику, тобто один в одного. Суть вправи полягає в тому, що по команді інструктора слухачі, які стоять в протилежних шеренгах, здійснюють по три постріли (відповідно з пістолетів, споряджених фарбою) в партнерів, що стоять навпроти. Слухач, який не влучає в партнера, або неправильно виконує команду інструктора підлягає покаранню своїм партнером, тобто покараний стоїть не рухаючись, а партнер здійснює в нього постріл. Фарбова куля, звичайно, не може травмувати з відстані п'яти-шести метрів, однак сам факт влучення залишає дуже неприємні психофізіологічні, емоційні відчуття. Звичайно, що інколи на тілі можуть залишитись навіть синці, а якщо куля попадає на оголене тіло може й зідрати шкіру. Але слухачі дотримуються правил безпеки. На перший погляд такі тренування є дещо жорсткими, водночас орієнтованими на реальність, однак не можна не відмітити їх надзвичайну ефективність для психофізіологічної підготовки майбутніх працівників, у тому числі психологічної, тактичної, стратегічної, здобуття ними практичних навичок та умінь для роботи у відповідних як екстремальних, так і типових практичних ситуаціях, тобто наближених до реальних умов професійної діяльності.

Що стосується інших напрямів навчання, загалом можна звернути особливу увагу на те, що слухачам викладається тільки те, що буде їм безпосередньо необхідне під час практичної професійної діяльності, тобто, вони не витрачають час на вивчення загальноосвітніх дисциплін або таких наук, які не матимуть взагалі

відношення до їх безпосередньої професійної діяльності. З приводу терміну навчання – 18 тижнів, то на думку навіть досвідчених працівників ФБР США, указанного терміну, під час якого здійснюються інтенсивні психофізіологічні тренування, цілком достатньо, щоб підготувати агента для повноцінної професійної діяльності на практиці. В минулому цей термін був значно більший, але базуючись на узагальненому досвіді з часом його скоротили і це себе зовсім виправдало.

Таким чином професійна освіта, отримана агентом до служби в ФБР США (всі слухачі вже мають вищу освіту), може бути передумовою для визначення його професійно-орієнтованої спеціалізації, як, зокрема, його етнічне походження, знання мов тощо.

Другим основним напрямом професійної діяльності Національної академії ФБР США є проведення підвищення кваліфікації працівників ФБР і поліції. При цьому, здійснюється навчання як працівників поліції США, так і поліцейських відомств інших держав світу, в тому числі і України.

Серед навчальних дисциплін, що викладаються для співробітників правоохоронних органів, в тому числі і поліцейських також немає таких, що не мають безпосередньо практичного значення для їх професійної діяльності. Але у той же час їм не викладаються базові дисципліни з правоохоронної діяльності. Курс навчання в основному передбачає, що слухачами є практичні працівники правоохоронних органів (поліції), які мають вищу освіту і певний, а у багатьох випадках, достатньо значний досвід правоохоронної діяльності у правоохоронній і правозахисній сфері.

Тому теоретичні і практичні заняття проводять дуже досвідчені викладачі особливо з великим практичним досвідом професійної діяльності в спецслужбах, поліції і ФБР США. Виключення мають тільки предмети, знання і викладання яких не передбачає необхідності наявності досвіду професійної діяльності в судових та правоохоронних органах та спецслужбах.

Таким чином комплекс дисциплін, що пропонуються слухачам-поліцейським на вибір – це дисципліни, що стосуються психологічних міжособистісних відносин (взаємодія у колективах, з громадянами, з пресою, нейромаркетинг), управління, менеджменту (не формальні питання хто кому підпорядковується, а безпосередньо питання роботи і реальної поведінки з людьми), кримінологічні аспекти сучасної злочинності (тероризм, кібертероризм, кіберзлочинність, наркозлочинність, торгівля людьми, організована злочинність), спецкурси психологічного спрямування (вирішення конфліктів, спірних питань, протидія стресам), а також ораторське мистецтво і взаємодія з засобами масової інформації (газети, журнали, радіо, телебачення, медіаресурси тощо).

Практичні заняття проходять у формі діалогу. Акцент викладачами свідомо робиться не на те, що слухачі завчатимуть матеріал, а на те, щоб вони пізнали, зрозуміли і усвідомили предмет своєї майбутньої професійної діяльності. Указане досягається не тільки викладанням лекційного матеріалу, але і самостійною навчальною діяльністю слухачів в бібліотеці, на криміналістичному полігоні, спеціальних лабораторіях тощо. Отже та чи інша задача, як правило, обговорюється спільно викладачем і слухачами, між ними здійснюється безпосередній обмін

думками, ідеями, інноваціями, досвідом вирішення відповідних задач на практиці. Лише після такого обговорення викладач розкриває те, що він хотів сказати слухачам. Активно практикується також проведення майстер-класів, ігрових занять і тренінгів виконання слухачами групових завдань, відпрацювання спеціальних тактичних комбінацій і операцій.

Нові ідеї і завдання слухачам не «нав'язуються», а «пропонуються». Зокрема, виконання письмових робіт слухачем з того чи іншого предмету має на меті не тільки перевірку професійних знань щодо пройденого матеріалу, а, перш за все, розуміння, усвідомлення і реальне сприйняття слухачем відповідного матеріалу.

Ще однією з особливостей методики навчання в Національній академії ФБР США є те, що навчальний процес організований таким чином, щоб слухачі не відчували морального і психофізіологічного перенавантаження від цього процесу. Указане стосується усіх сфер навчання і побуту: толерантне і ввічливе спілкування з викладачами і адміністрацією, нормально забезпеченими умовами проживання, обслуговування, комфортом дозвілля, відпочинку тощо. В академії, зокрема, є надзвичайно величезний конференц-зал (конгрес-хол), великий спортивний зал, два тренажерних зали, басейн, які відкриті для користування цілодобово, технічно забезпечені всім необхідним навчальні аудиторії, триразове харчування (шведський стіл), бар.

Слухачі користуються вільним часом на свій розсуд без обмежень, мають право залишати територію академії в будь-який час доби без необхідності проходження якихось особливих процесуальних чи процедурних формальностей.

Але знов таки, все базується на надзвичайно зразковій особистій відповідальності кожного з слухачів, а це вже забезпечується результатами їх професійного відбору й етичного і естетичного виховання людей (наприклад, бібліотека відчинена цілодобово, доступ до літератури є вільним для всіх, хоча бібліотекарі працюють з 9.00 ранку до 18.00 вечора).

Почуття власної гідності, духовності, справедливості, самостійності, самоповаги та ввічливого відношення до оточуючих є характерною рисою агентів ФБР США і офіцерів поліції США. Указане зумовлено й умовами їхньої практичної професійної діяльності, й заробітною платою, соціальними та правовими гарантіями і, звичайно, відношеннями до підлеглих керівництва та толерантна поведінка з громадськістю.

Окремо слід відмітити, що науковці академії ФБР США намагаються досліджувати достатньо складні новітні явища і певним чином впливати на вирішення таких актуальних задач, що існують сьогодні в США, безпосередньо торкаються організації самої професійної діяльності правоохоронних органів, поліції, які не завжди можуть вирішити ні Уряд, ні поліція. На ці складні питання дають відповіді науковці Національної академії ФБР США на основі проведених ними досліджень.

У даній праці, навіть поверховий розгляд деяких надзвичайно важливих аспектів організації діяльності елітної частини правоохоронних органів США націлює на роздуми і міркування стосовно припустимості застосування деяких її складових частинок досвіду, знань, умінь і навиків також в Україні. Це питання управління, і безпосередньо методики розслідування окремих видів злочинів, експертних криміналістичних досліджень, структурної побудови органів внутрішніх

справ (наприклад, чи не було б цікавим для України запровадження посади «обраного» начальника поліції міста чи області за аналогом англійського поліцейського чи американського шерифа), професійної освітньої діяльності тощо.

У той же час, потужний досвід органів внутрішніх справ України у вирішенні багатьох питань протидії злочинності й організації професійної діяльності, який накопичений за багатолітню історію в нашій країні, на нашу думку, міг би бути корисним і для відповідних правоохоронних, в тому числі і поліцейських підрозділів не тільки США, але і інших країн Європи та світової спільноти.

Відомо, що сьогодні Україна має достатньо реальних можливостей для обміну корисною інформацією, науковими здобутками, професійним досвідом тощо з іншими державами взагалі і їхніми правоохоронними органами зокрема.

Слід зазначити, що українськими науковцями сьогодні уже опубліковані новітні фундаментальні праці за результатами проведених наукових досліджень таких як: «Убезпечення життя», «Філософія права», «Конвергенція сонячного суспільства знань: креативна освіта і цивілізаційний розвиток», «Електронна цивілізація: інноваційне майбутнє України», «Е-суспільство: цифрове майбутнє України», «Правова соціалізація особистості в сучасному світі: людина, суспільство, цивілізація», «Пандемія страху», «Космічне право України», «Правова деонтологія», «Транснаціональна злочинність», «Комп'ютерна злочинність», «Зброезнавство: правові основи регулювання обігу зброї в Україні, Європі і світі», «Балістика», «Нелегальна міграція в Україні», «Тіньова економіка та організована злочинність», «Таємна агенатура департаменту поліції МВС Російської імперії», «Кримінологія», «Криміналістика», «Розслідування серійних вбивств» та багато інших.

Але крім цього, на нашу думку, важливим напрямом діяльності органів державної влади України, має бути ґрунтовне дослідження і використання отримуваної з-за кордону інформації з тих чи інших питань, зокрема, у законотворчій, правозахисній і правоохоронній сфері. Указане має лягти в основу комплексних наукових досліджень й практичної діяльності працівників органів внутрішніх справ. Результати цієї діяльності можуть з'явитися вже в близькому майбутньому у вигляді пріоритетних напрямів діяльності поліції з новими підходами і методами роботи, з новими здобутками і досвідом, з новими технологіями і принципами діяльності як вітчизняного, так і міжнародного співробітництва, партнерства, порозуміння, взаємодії, з іншою суспільною думкою й іміджем нашої держави України в світі [2].

Список використаних джерел

1. URL: <https://www.fbi.gov>.
2. Біленчук П.Д., Гуцалюк М.В., Кравчук О.В., Козир М.В., Комп'ютерний тероризм: суперхакери, кібертерористи, кібер-криміналісти. Монографія. За заг.ред. П.Д. Біленчука. Київ: Наука і життя, 2008. 292 с.

Білецька Тетяна Вікторівна,

*доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат соціологічних наук, доцент*

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Психологічна готовність військовослужбовців є принципово важливою складовою їх підготовки. Це пов'язано, в першу чергу із реалізацією службових завдань, які передбачають швидкі і досить часто суттєві зміни соціальної, військової та інших, суміжних із службовою необхідністю ситуацій. Психологічна готовність військовослужбовців є також показником рівня сформованості їх свідомості, успішно розвивається лише в умовах спеціального навчання та психологічної підготовки і є результатом цілеспрямованої, систематичної роботи психологів, командирів підрозділів і інших військових спеціалістів [6, с. 137-138].

Визнаємо, що ключовою проблемою психологів у військовій сфері є підтримка належної психологічної готовності військовослужбовців до змін службової ситуації, як однієї із необхідних умов у якісному вирішенні службово-бойових задач. Впродовж системи підготовки військовослужбовців психологи здійснюють вивчення морально-ділових якостей, нервово-психологічну стійкість, психофізіологічні особливості, адаптаційні можливості та ряд інших характеристик. При цьому підкреслимо, що соціально-психологічний супровід військових повинен носити комплексний характер, що передбачає систематичний моніторинг особистісних цінностей, установок, поведінки військовослужбовців з метою розробки найбільш дієвих заходів впливу на формування та підвищення їх психологічної стійкості [5, с. 307].

Серед психодіагностичних методик, що дозволяють проаналізувати стан психологічної готовності військовослужбовців можемо виокремити наступні:

–Опитувальник ССП-98 (стиль саморегуляції поведінки) – він дозволяє діагностувати індивідуальні особливості саморегуляції, окреслити шляхи формування стилю із високим рівнем регуляції, тобто гармонічного стилю, що забезпечує високу успішність досягнення мети [4, с. 58]. Опитувальник складається із шести шкал, які відображають різні види діяльності військовослужбовців: планування, моделювання, програмування, оцінку результатів, гнучкість, самостійність.

–Методика вольової регуляції особистості – дозволяє виявляти здатність військовослужбовців ефективно використовувати внутрішні ресурси організму для ефективного виконання поставлених завдань: ціннісно-смыслову організацію, організацію діяльності, рішучість, наполегливість, самовладання, самостійність.

–Вивчення мотиваційного профілю особистості - дає можливість кількісно оцінити відносну значущість потреб для конкретної людини і графічно представити її мотиваційний профіль.

–Методика Локус контролю дозволяє з'ясувати внутрішню спрямованість особистості військовослужбовця, здатність усвідомлювати та брати на себе

відповідальність за прийняття рішень й виконані дії. Дана методика фіксує: загальну інтернальність, інтернальність в судженнях про життя, під час опису особистого досвіду, в сфері досягнень, в сфері невдач, схильність до самозвинувачення, інтернальність в професійній діяльності, готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів [4, с. 64].

– Діагностика мотивації прагнення до успіху і діагностика мотивації уникнення невдач. Дані методики дозволяють шляхом аналізу мотиваційних компонент виявити ефективність військовослужбовців у виконанні завдань за призначенням.

– Багаторівневий особистісний опитувальник – його доцільно використовувати на етапі дослідження здатності військовослужбовців залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань й здійснення опору стресу, де основою є розвинені комунікативні навички і довіра.

– Методика КОТ, що є адаптацією тесту Вандерліка – використовується із метою вивчення здатності виділяти у військовій діяльності професійно важливі маркери і на їх основі, враховуючи наявні ресурси, здійснювати оперативне планування. Отримані результати цього опитувальника дають можливість прогнозувати поведінку людини у широкому аспекті можливих ситуацій.

Запропоновані нами методики є лише частиною існуючих психодіагностичних методик, використання яких дозволяє вивчати та аналізувати стан психологічної готовності військовослужбовців. Вони дозволяють зафіксувати рівні сформованості зазначеної готовності. Високий рівень сформованості психологічної готовності військовослужбовців характеризується тим, що у їх діяльності в повному обсязі представлені такі компоненти як: яскраво виражена спрямованість, мотивація професійної діяльності, широка професійна ерудиція, гнучка реакція на зміни, завдання, тощо [6, с. 146-147].

Середній рівень сформованості психологічної готовності характеризується наявністю позитивної мотивації щодо необхідності вирішення завдань за призначенням, але мотивація не стійка, самооцінка досягнутого рівня не завжди об'єктивна, не завжди є швидкою і правильною орієнтація щодо ситуації, володіння середнім коефіцієнтом розвитку професійних здібностей і якостей.

Низький рівень характеризується тим, що професійна готовність військовослужбовця не сформована, він не визнає її значущість в професійній діяльності, самооцінка не адекватна, бажання щось змінювати не виявляє, володіє низьким рівнем знань та умінь [6, с. 147-148].

Водночас, з метою виявлення когнітивного, операційно-процесуального та емоційно-вольового рівнів сформованості психологічної готовності доцільним є систематичне проведення соціально-психологічних тренінгів. Останні є системою цілеспрямованих тренувань та вправ, які дозволяють ефективно розвивати професійно-значимі якості. Більшість науковців підкреслюють, що тренінг є багатofункціональним методом цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини у групі, де центральною категорією виступає категорія перетворення [4, с. 306].

Метою соціально-психологічного тренінгу є оптимізація процесу розвитку компонентів психологічної готовності військовослужбовців. Реалізація цього можлива через виконання ряду завдань: формування мотивації до виконання

військовослужбовцями завдань за призначенням; розвиток навичок ефективної комунікації, адекватної самооцінки, оцінки інших людей та їх взаємовідносин; формування здатності до рефлексії; актуалізація наявних професійних властивостей та умінь особистості.

Під час проведення соціально-психологічного тренінгу здійснюється активний обмін досвідом між учасниками, створюються умови для апробованих нових способів діяльності в змодельованих ситуаціях, відбору вдалих прийомів і відмова від неефективних методів.

Дослідник С. Макшанов [2, с. 103] визначив наступні принципи ефективного проведення тренінгу: принципи організаційності, створення середовища тренінгу, принципи поведінки учасників, етичні принципи.

Враховуючи специфіку професійної підготовки військовослужбовців, при проведенні серед них соціально-психологічних тренінгів варто враховувати наступні аспекти:

- створення мінімальної різниці між службово-бойовою діяльністю та тренінговою ситуацією;
- насичення та ілюстрування прикладів із службово-бойової практики, вправ, групових дискусій та інших тренінгових процедур;
- формування умінь та навичок не повинно суперечити вимогам, що висуваються до професійної діяльності військовослужбовців;
- сформовані в ході тренінгу установки повинні відповідати професійно важливим умінням і навичкам військовослужбовця.

Основна стратегія програми соціально-психологічного тренінгу орієнтована на створення можливостей для розвитку здатності до службової діяльності, готовності до подальшого власного особистісного та професійного зростання та самовдосконалення. А сама, модель тренінгу психологічної готовності до виконання завдань за призначенням повинна ґрунтуватися на двох основних положеннях: створення під час тренінгу умов для розвитку психологічної готовності до службово-бойової діяльності та розвиток компонентів психологічної готовності до службово-бойової діяльності.

При цьому, обов'язковими процедурами є індивідуальна та групова рефлексія, які використовуються на кожній тренінговій зустрічі. Найважливішим етапом підготовки до занять є конструювання тренінгових вправ, їх підбір здійснюється диференційовано залежно від компонента, який потрібно розвивати. Окремі вправи, якими розпочинається й завершується кожне заняття, релаксаційні вправи містять психологічне навантаження та сприяють розвитку групового процесу в тренінговій групі, забезпечують групову динаміку і формують групову згуртованість. Важливе значення варто надавати психогімнастичним вправам, спрямованим на створення працездатності. Для кращої ілюстрації вище викладеного, у Додатках ми представили приклади вправ, які доцільно застосовувати під час проведення тренінгу, з метою формування та закріплення різних рівнів психологічної готовності. Підкреслимо, що весь курс тренінгу і кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу, що орієнтована на втручання в розвиток групи або особистості з ціллю сформувати зміни у їх світогляді та поведінці [3, с. 83].

Використання психодіагностичних методик та проведення соціально-психологічних тренінгів дають можливість отримати інформацію щодо змісту, рівня сформованості та динаміки психологічної готовності військовослужбовців. Однак, як вірно зазначають вітчизняні психологи С. Максименко та Б. Олексієнко, самі по собі показники не несуть оцінного висновку про реальний рівень психологічної готовності [1, с. 44]. У зв'язку з чим, важливим є диференційний підхід до психологічного супроводу військовослужбовців. Він передбачає формування у них готовності до змін службових ситуацій, їх можливих негативних наслідків, шляхом засвоєння принципів ефективної поведінки в умовах виконання службових завдань, створення позитивного образу «Я», вивчення способів управління та формування навиків саморегуляції.

Список використаних джерел

1. Максименко С.Д. Олексієнко Б.М. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України: Підручник. Хмельницький: Видавництво НАПВУ, 2001. 448 с.
2. Макшанов, С.И. Психология тренинга. Теория. Методология. Практика [Текст]: монографія. СПб.: Образование, 1997. 480 с.
3. Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга [Текст]. М.: Педагогика, 1982. 320 с.
4. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації [Текст]: монографія. Харків: Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.
5. Романчук С., Романчук В., Боярчук О., Бобко Ю., Гульоватий В. Долання перешкод як напрям формування бойової та психологічної готовності військовослужбовців. *Молода спортивна наука України*. 2016. Т. 2. С. 304-309.
6. Шинкарук О.М. Психологія професійної діяльності військовослужбовців-прикордонників: монографія. Хмельницький: Видваництво НАДПСУ, 2019. 334 с.

Близнюк Наталія Михайлівна,

молодший науковий співробітник

Військового інституту КНУ імені Тараса Шевченка

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ, ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО ВИКОНАННЯ БОЙОВОГО ЗАВДАННЯ

У час розвитку військових технологій військова людина все більш комутує із сучасними видами озброєння, виконує все більш складні військові завдання, що, у свою чергу, підвищує рівень впливу стрес-факторів на особистість. Сучасні психогенні ризики не тільки завдають шкоди фізичному здоров'ю військовослужбовців, але й психічному. Дослідження існуючих методик визначення бойових можливостей підрозділів військ (сил) показали неврахування впливу підсистеми морально-психологічного забезпечення (далі – МПЗ) на загальні показники бойових можливостей, що може унеможливити якісне виконання бойового завдання. З огляду на вищесказане набуває актуальності проблема дослідження морально-психологічної стійкості військовослужбовців Збройних Сил України (далі – ЗСУ) щодо успішного виконання бойових завдань.

Аналіз досліджень таких вчених як О. Блінова, Г. Давидова, О. Кокуна, В. Клименка, М. Варія, Ю. Московчука та ін. свідчить, що врахування психологічної стійкості військовослужбовців у бойових умовах можливе за допомогою методик контролю морально-психологічного стану (далі – МПС), психологічної стійкості особового складу та прогнозування бойових психогенних втрат. Проведені наукові дослідження М. Бочаровим дають нам підстави стверджувати, що при низькому рівні психологічної стійкості військовослужбовців, час виконання вогневих завдань збільшується, а при високому рівні психологічної стійкості – зменшується.

Вивчення науковцями досвіду ведення бойових дій показало, що майже 34 % санітарних втрат серед особового складу склали психічні розлади, при цьому відновлення психофізичних функцій військовослужбовців, які отримали поранення під час бойових дій тривають в середньому до 3-х місяців після виписки з госпіталів, а відновлення психічного здоров'я, особливо тих військовослужбовців, які були свідками загибелі своїх колег від трьох до п'яти років. Отже, контроль факторів стресу та своєчасне їх виявлення є основним аргументом на користь психічного здоров'я військовослужбовців, яке в свою чергу впливає на якість виконання ними своїх службових обов'язків. Таким чином, формування морально-психологічної стійкості – це свого роду процес «нарощування» або «пошуку» ресурсу, який відкриває у військовослужбовців ЗСУ нові можливості, нове бачення або навіть нові особистості. Військовослужбовців з високим рівнем психологічної стійкості можуть самостійно адаптуватися, переосмислювати, шукати резервний ресурс в собі для вирішення проблеми.

Як зазначають психологи, «Свою психологічну стійкість можна тренувати та вдосконалювати». Підтримувати стан психічного здоров'я військовослужбовців у процесі навчально-бойової та бойової діяльності є необхідною умовою гармонійно

розвитку особистості та оволодіння навичками протистояння у складних умовах військової служби.

Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження дав нам можливість встановити, що поняття «психологічна стійкість» відноситься до особистості в цілому і трактується як базова характеристика, як властивість особистості, як рухливий рівноважний стан системи особистості, однак спільним можна виділити те, що мова йде про здатність особистості успішно протистояти негативним, екстремальним чинникам та умовам, які можуть загрожувати його життю.

За результатами дослідження ми можемо зазначити, що морально-психологічна стійкість військовослужбовця – це характеристика його особистості, яка забезпечує її стійкість до протидії зовнішнім негативним впливам, зокрема під час виконання завдань в бойових умовах та виявляється у здатності відновлювати психологічну рівновагу шляхом адекватного реагування на раптові зміни обстановки в екстремальних умовах.

На нашу думку, актуальними напрямками подальших є – експрес-діагностика психічних станів військовослужбовців у процесі виконання ними бойових завдань; психологія полону; технології надання психологічної допомоги військовослужбовцям у бойовій обстановці.

Бойко-Бузиль Юлія Юрївна,

*заступник завідувача науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення ДНДІ МВС України,
кандидат психологічних наук, доцент*

АКСІОМИ ПРОФЕСІОГРАФІЧНОГО ПІДХОДУ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Актуальною проблемою у системі підготовки працівників Національної поліції України (далі – НПУ) є підвищення професіоналізму фахівців, що в свою чергу передбачає розкриття концептуальних ідей дієвих теоретико-методологічних підходів, до яких віднесено професіографічний підхід, як реалізацію компетентнісних вимог у певній професійній діяльності, особливо що стосується сектору безпеки.

Професіографічний підхід забезпечує якісне формування адекватного модельного уявлення щодо змісту, умов та чинників професійної діяльності та професійно орієнтований психологічний профіль спеціаліста [2, с. 18], що так важливо нині, коли фахівець має сполучати професіоналізм діяльності з професіоналізмом особистості, де його особистість у достатній мірі відповідає вимогам діяльності, а діяльність є сферою особистісного розвитку.

У сучасній юридичній психології професіографічному підходу у системі підготовки працівників органів внутрішніх справ, зокрема Національної поліції, присвячені праці В. Андросюка, О. Бандурки, В. Барка, Л. Гуменюка, О. Євдокімової, Б. Ірхіна, Л. Казміренко, І. Клименка, О. Цільмак, О. Шаповалова, Д. Швеця, Г. Юхновця та ін. Однак їхні ґрунтовні дослідження не розкривають усього спектру можливостей та перспектив професіографічного підходу, що і обумовило вибір теми дослідження.

Професіографічний підхід до підготовки поліцейського спрямований на розвиток готовності фахівця до професійної діяльності, яка оцінюється через комплекс умінь вирішувати професійні завдання. Тобто сутність професіографічного підходу полягає у проектуванні професійної підготовки з орієнтацією на професійну діяльність.

На сьогоднішній день реалізація професіографічного підходу у професійній підготовці працівників НПУ здійснюється на основі Закону України «Про національну поліцію» [1], в якому проголошено, що «поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції», тобто пройшов шлях відповідної підготовки.

Загалом сутність професіографічного підходу полягає у дослідженні та розвитку професійної компетентності поліцейського, з позиції його професійно-значущих характеристик та особистісних якостей, набутих у процесі цілеспрямованої професійної підготовки [5, с. 84].

Професійна підготовка – це процес оволодіння знаннями, уміннями, навичками згідно з професійними і кваліфікаційними вимогами, необхідними для успішного виконання службових завдань, які забезпечують можливість успішної роботи у певній професії.

Професійна підготовка або навчання поліцейських складається з: первинної професійної підготовки; підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; післядипломної освіти та службової підготовки. Порядок, організацію та терміни проведення професійної підготовки (навчання) визначає Міністерство внутрішніх справ України [1]. Разом з тим саме напрацювання професіографічного підходу визначають напрями та змістовне наповнення підготовки працівників для підрозділів Національної поліції.

Основу застосування професіографічного підходу складають такі принципи: а) комплексне вивчення професійної діяльності поліцейського; б) типізація і диференціація професіографічних характеристик, що відображають типові і специфічні ознаки професії поліцейського; в) реального відображення стану професії в конкретних соціально-економічних умовах; обліку перспектив професійного зростання і кар'єри; г) науковість (професіографія повинна розроблятися на основі системного, особистісного та діяльнісного підходів) [3].

Основним методом психологічного вивчення професійної діяльності працівника НПУ є професіографія. Термін «професіографія» походить від лат. «professio» – рід занять, джерело існування та грец. «grapho» – пишу. Сутність професіографії визначена в самому терміні, тобто це описово-технічна характеристика видів професійної діяльності. Завдяки характеристикам встановлюються особливі взаємозв'язки суб'єкта праці з компонентами діяльності та її функціональним забезпеченням. За результатом професіографії складалася професіограма, що являє собою зведення відомостей технічного, технологічного, санітарно-гігієнічного та психологічного характеру з характерними ознаками процесу діяльності, його умовами і організацією [7, с. 17].

Професіограма поліцейського має відповідати таким вимогам [6, с. 7]:

- а) чітко виділяти предмет і результат праці;
- б) подавати опис професії цілісно, в системі характеристик, не виділяючи її окремих складових;
- в) показувати можливості розвитку працівника поліції в процесі професійної діяльності, динаміку психологічних новоутворень, перспективи змін у самій професії;
- г) бути спрямованою на вирішення практичних завдань, професійного навчання, працевлаштування;
- д) подавати описання професійно важливих якостей, які не можуть бути компенсованими.

В межах наказу МВС України від 05.02.2018 № 84 «Про затвердження Плану заходів із розроблення професіограм за основними видами поліцейської діяльності» науковцями Державного науково-дослідного інституту МВС України, зокрема науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення, розроблено професіограми слідчого, оперуповноваженого карного розшуку та дільничного офіцера поліції, які представляють узагальнену модель успішного фахівця в кожному із зазначених видів поліцейської діяльності [4].

За своєю структурою запропоновані професіограми містять загальні відомості про професію, визначення сутності та умов професійної діяльності, її соціальні

характеристики, основні вимоги професії до знань і умінь працівників, питання професійного навчання та перспектив кар'єрного зростання в поліції, інформацію щодо типових помилок у професійній діяльності та їх можливих наслідків, психограму (опис вимог професії до працівника із зазначенням основних і бажаних психологічних якостей та особливостей, а також психофізіологічних протипоказань) [4, с. 6]. Саме професіографічний підхід дозволяє аналізувати необхідні знання, уміння, навички в контексті практичної підготовки фахівців та подальшої реалізації здобутого арсеналу теоретичних знань та вмінь.

Висновок. Професіографічний підхід є та залишається одним із ефективних механізмів психологічного забезпечення службової діяльності працівників НПУ. Його варто застосовувати для опису характеру професії, професіографічного аналізу професійної діяльності з метою визначення професіограми та психограми фахівця та у процесі професійної підготовки й розвитку професійно-важливих якостей майбутнього працівника поліції.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про національну поліцію» від 02.07.2015 року № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 15.10.2020).
2. Андросюк В.Г. Методологічне підґрунтя професіографії в Національній поліції України в сучасних умовах. *Юридична психологія*. 2019. № 2(25). С. 16–22.
3. Дубасенюк О.А. Теорія і практика професійної виховної діяльності педагога: монографія. Житомир. 2005. 368 с.
4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності (слідчого, оперуповноваженого карного розшуку (кримінальної поліції), дільничного офіцера поліції): наук.-практ. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П. 2018. 244 с.
5. Професіографічний підхід у системі вищої освіти: монографія / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во О.О. Євенок. 2019. 328 с.
6. Синявський В.В. Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування: метод. посіб. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.
7. Тімченко О., Мордюшенко С., Снісаренко А. Професіографічний аналіз діяльності кінологів-рятувальників ДСНС України. Харків: НУЦЗУ. 2014. 184 с.

Вороновська Людмила Григорівна,

доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах
ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України,
кандидат філософських наук, доцент

ФОРМУВАННЯ САНОГЕННОГО СТИЛЮ МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ

Проблема регуляції емоційних станів та емоційного стресу є однією з найважчих у психології й одночасно належить як до фундаментальних, так і до прикладних проблем. Будучи одночасно самостійним фізіологічним, психічним і соціальним явищем, стрес, за своєю суттю, є одним із видів емоційного стану. За сприятливих умов цей стан може трансформуватися в оптимальний, а за несприятливих – у стан нервово-емоційної напруженості, для якого характерне зниження ефективності працездатності, а також функціонування систем та органів, виснаження енергетичних ресурсів. Стиль мислення у процесі сприймання, оцінювання й переживання таких складних ситуацій та подій у житті може впливати на стан здоров'я, сприяти або перешкоджати досягненню успіху, визначати якість людських стосунків. Особливо це стосується фахівців пожежно-рятувальної служби, чия робота пов'язана з ризиком для життя, оскільки відбувається в умовах постійного стресу, спричиненого різними видами надзвичайних ситуацій.

Враховуючи вплив, який здійснюється саме на емоційно-вольову сферу пожежних-рятувальників ДСНС України, ми розглядаємо класифікацію, за якою мислення поділяють на патогенне і саногенне. З цього погляду під мисленням слід розуміти розумовий, мисленнєвий вплив на афективну сферу людини, тобто мисленнєву регуляцію емоцій і почуттів.

Саногенне мислення дозволяє позбутися негативних наслідків емоційного стресу, сприяє психічному оздоровленню людини; надає можливість особистості долати кризові стани, спричинені різними життєвими обставинами, благополучно переживати травмуючі події. У процесі цього виду мислення людина відокремлює себе від власних переживань і спостерігає за ними; вона відтворює стресову ситуацію на тлі спокою та концентрації уваги, пристосовується до неї. Важливим є також розуміння людиною тих психічних станів, які контролюються (скажімо, розуміння природи страхів, сорому, образи тощо). Інакше кажучи, саногенне мислення вимагає досить високого рівня розвитку психологічної культури особистості.

Саногенному мисленню притаманні особливості, протилежні відповідним рисам патогенного мислення. *По-перше*, це динамізм власного «Я». З одного боку, для особи характерне повне занурення у діяльність, спілкування, творчість, внаслідок чого зникає все, крім предмета діяльності. З іншого боку, для неї характерне відокремлення від ситуацій та образів, насичених негативним емоційним змістом. Ця особливість мислення виявляється у рефлексії або інтроспекції, завдяки чому особистість робить об'єктом розгляду саме образи та емоційні реакції на них.

По-друге, при саногенному мисленні інтроспекція, спрямована всередину себе, здійснюється на фоні глибокого внутрішнього спокою. Суб'єкт відтворює, «програє»

ситуацію стресу, що переживалася раніше, у стані розслаблення (релаксації). Це призводить до так званого ефекту згасання, коли образи поступово звільняються від негативного емоційного змісту. У випадку повторення подібних неприємних ситуацій гострі й сильні почуття вже не виникають.

По-третє, саногенне мислення базується на конкретному уявленні про структури тих психічних станів, які контролюються. Самоспостереження та самоконтроль неможливі без знання психології почуттів, психології особистості, психологічних механізмів функціонування та захисту об'єктів розмірковування. Тут особливо актуальними виступають навички формування психологічної етики та деонтологічної поведінки.

По-четверте, оволодіння саногенним мисленням передбачає розширення кругозору особистості, загальної внутрішньої культури, яка включає в себе розуміння витоків походження стереотипів, програм культурної поведінки, особливостей побудови архетипу.

По-п'яте, саногенне мислення неможливе без достатньо розвинутої концентрації уваги на об'єктах розмірковування. Процес інтроспекції не відбудеться, якщо увага «плаває», розсіюється. Тому для формування розумової зосередженості існують відповідні психотехніки.

Зазначене вище дозволяє стверджувати, що формування навичок саногенного мислення є запорукою збереження професійного довголіття для пожежних-рятувальників. Узагальнення підходів до визначення змісту саногенного мислення дало нам можливість виокремити психологічні умови його формування у пожежних-рятувальників ДСНС України: 1) з'ясування та усвідомлення неадаптивних когніцій; 2) розвиток рефлексивності, гнучкості в поведінці; 3) цілеспрямоване оволодіння навичками позитивної реакції на стимули навколишнього середовища, переживання радості, розвиток мотивації на успіх; 4) цілеспрямоване оволодіння навичками саморегуляції (наполегливість і самовладання); 5) розвиток нервово-психічної стійкості та опірності до стресу (стійкого рівня адаптаційних ресурсів і здатності зберігати певний ступінь психологічної стабільності в стресогенних умовах); 6) актуалізація механізмів наслідування саногенної поведінки.

Список використаних джерел

1. Орлов Ю.М. Оздоровляющее (саногенное) мышления. Серия : Управление поведением, кн. 1. 2-е изд. исправленное. М. : Слайдинг, 2006. 96 с.
2. Рубцова Л.В. Саногенное мышление : учебно-метод. комплекс. Новосибирск : Изд. : НГПУ, 2010. 205 с.
3. Собченко О.М. Стрес у життєдіяльності фахівців-рятувальників. *Наука і освіта*. № 5-6. Одеса : ОНУ, 2005. С. 138–140.

Галустян Олена Аркадіївна,

*старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук*

ПСИХОЛІНГВІСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТЕКСТУ ЯК МЕТОД ІДЕНТИФІКАЦІЇ АВТОРА ТЕКСТОВОГО ПОВІДОМЛЕННЯ

Психолінгвістика виникла у 50-ті роки ХХ сторіччя як міждисциплінарна наука, яка допомагає співставити процеси виникнення та сприйняття текстів, конструкцій цих текстів з психічним та психофізіологічним станами людей у процесі комунікації. Головна задача психолінгвістики – атрибуція тексту, тобто встановлення його автора.

У сучасній психолінгвістиці виник напрям, пов'язаний з лінгвістичними методами ідентифікації особистості за її анонімним текстом. Загальний метод психолінгвістики полягає у тому, що досліджуючи формальні (лінгвістичні, текстові, фонетичні, стилістичні тощо) та неформальні (змістовні, смислові, інтенціональні тощо) характеристики тексту (або поведінки, що описана у тексті) визначити окремі психологічні риси його автора та цілісний психологічний портрет (профіль). При цьому не має значення у якому виді та на якому носії був зафіксований текст: написаний від руки або у вигляді комп'ютерного файлу чи якимось інакше, провідні індивідуальні характеристики мовленнєвої особистості автора залишаються незмінними.

Встановлення авторства тексту є надзвичайно важливою задачею для юридичної лінгвістики, яка має свою тривалу історію існування. За історію розвитку цього питання було запропоновано чимало методів визначення авторства тексту, починаючи від простого підрахунку кількості конкретних слів у текстах, що порівнюються, закінчуючи розробками в сфері штучного інтелекту.

Батьківщиною методу психолінгвістичного аналізу визнано Сполучені Штати Америки. У 50-х р.р. ХХ ст. психологічний профайлінг як метод криміналістики використав американський психіатр та кримінолог Джеймс Бруссел (James A. Brussel, 1905-1982). Слідчі поліції Нью-Йорку звернулися до нього по допомогу у зв'язку з розслідуванням серії вибухів у різних районах міста, які були вчинені протягом 1946-1956-х рр. Вивчивши матеріали справ, фотографії з місць подій, листи злочинця, які той регулярно відправляв в міські газети з повідомленням про свої наміри вчинити злочин, Д. Бруссел склав максимально точний психологічний профіль особистості злочинця. Так поліція затримала Джорджа Метескі – «Божевільного бомбера». Поліцейські були вражені тим, наскільки складений профіль збігся з психологічними і зовнішніми особливостями злочинця [1, с. 48-52; 2]. Застосований Д. Брусселом метод згодом отримав назву «психолінгвістичний аналіз тексту».

У вересні 1979 року професор Сиракузького університету Мюррей С. Майрон у співавторстві з співробітником ФБР Джоном Дугласом у Бюлетні ФБР опублікували статтю «Аналіз погроз – психолінгвістичний підхід».

За визначенням Майрона, типовий психолінгвістичний профіль повинен складатися з трьох розділів. Перший, найважливіший для розслідування, це

демографічний профіль автора повідомлення (комунікації). У ньому фіксуються ймовірний вік, стать, місце народження та ряд інших ознак, які можуть бути визначені при аналізі комунікацій. У другому розділі мають бути визначені такі особливості особистості автора, як мотивація, характер, патологія (за наявності). У третьому розділі оцінюється детермінація та здатність автора письмового повідомлення реалізувати погрози або вчинити дії, про які він попереджає [1; 3, с. 12].

Також професором Майроном була створена комп'ютерна програма метою якої спочатку був аналіз погроз, пов'язаних з діяльністю терористів. Проте пізніше стало зрозуміло, що психолінгвістичний аналіз може застосовуватися під час розслідування тяжких та особливо тяжких злочинів, за якими у матеріалах кримінального провадження є усні та/або письмові повідомлення підозрюваних.

Сутність психолінгвістичного методу полягає у тому, що фахівець отримавши повідомлення або іншу комунікацію, вводить її у комп'ютер. Кожне слово, фраза, пауза, кома автоматично сканується комп'ютером та відноситься до однієї з численних категорій. Ці категорії, які встановлені емпіричним шляхом, мають важливе значення у характеристиці погрози. Крім того, комп'ютер співставляє та розраховує такі елементи як пунктуація, орфографічні помилки, «запинки» у мовленні, структуру речення тощо.

За допомогою комп'ютерного аналізу було проаналізовано величезну кількість погроз, що дозволило створити так званий «словник погроз», об'єм та зміст якого постійно оновлюються. Ці погрози ранжуються від записок (передсмертних) самогубців до повідомлень терористів та містять як псевдо погрози, так й погрози, які були реалізовані.

Крім того, у пам'яті комп'ютера зберігається понад 15 млн. слів, які були зібрані шляхом аналізу розмовної та письмової мови. Будь-яке незвичне слово або його незвичне використання відслідковується комп'ютером та поглиблено аналізується, співставляється вживання слів автора письмового тексту зі словником середньостатистичної людини.

Фахівець може визначити слова-«автографи» – тобто своєрідні ідентифікуючі ознаки індивіда, які прослідковуються у різних комунікаціях.

Під час розслідування вбивств, а також інших тяжких та особливо тяжких злочинів, психолінгвістичний метод може бути застосований у випадках, коли злочинець звертається до будь-кого (наприклад, преси, поліції) з усними або письмовими повідомленнями.

Таким чином, психолінгвістичний аналіз тексту як метод ідентифікації невстановленої особи дозволяє скласти психолінгвістичний профіль автора, який вказує на його вік, соціальну середу, в якій він зростав, а також на важливі особливості особистості автора, такі як характер та його мотивацію.

Все це надзвичайно важливо для забезпечення пошуку правопорушника та безумовно збільшую доказову базу й сприяє розкриттю, розслідуванню та профілактиці правопорушень.

За результатами сучасних досліджень встановлено, що по тексту можна з достатнім ступенем визначеності скласти психологічний профіль його автора. За допомогою аналізу особистісних смислів у художній літературі була створена

типологія текстів, в основі якої лежить емоційно-змістовна домінанта, яка співвідноситься зі структурами того чи іншого типу акцентуації та є своєрідною вербальною маніфестацією свідомості особистості.

Також встановлений зв'язок між типами особистості та способами побудови текстів. В останні роки в американській лінгвістиці та психології все більше досліджень присвячено аналізу використання займенників, прийменників, сполучників тощо, які дозволяють отримати достатньо інформації про автора тексту, діагностувати особистість та визначити її ймовірні стратегії поведінки.

Цікавою, на нашу думку, є запропонована В. Пономаренком методика визначення основних складових людини – радикалів (акцентуацій), за допомогою аудіовізуальної психодіагностики. Радикали, за визначенням автора методики – це особливості особистості, в яких окремі риси характеру проявляються сильніше за інші, що призводить до схильності людини застосовувати однакові стратегії поведінки в різних ситуаціях [4; 5].

Знання радикалів в умовах комунікативної взаємодії є допоміжним інструментом для правоохоронця у визначенні перш за все, психоемоційних станів та намірів особи. У зазначеній методиці виокремлено сім радикалів (типів характеру): 1) істероїдний; 2) епілептоїдний; 3) паранояльний; 4) шизоїдний; 5) гіпертимний; 6) емотивний; 7) тривожний.

Приналежність особистості до певного акцентуйованого психотипу означає притаманність його мові деяких мовленнєвих особливостей. В одних випадках будується відкритий, оціночний, емоційний строй мовлення, а в інших – відсторонений, прихований.

Тому, доцільно розглядати категорію «емоційно-змістовної домінанти», під якою розуміється система когнітивних та емотивних еталонів, характерних для певного типу особистості, які слугують психологічним підґрунтям для метафоризації та вербалізації картини світу у тексті.

Емоційно-змістова домінанта надає можливість скласти лексико-семантичних тезаурус, що охоплює характерні для різних типів акцентуйованих особистостей ключові слова. Також вона є базою для створення психолінгвістичної класифікації типів текстів.

В. Белянін виокремив такі типи текстів у літературі: «світлі» (свідчить про паранояльну акцентуацію), «темні» (епілептоїдність), «веселі» (маніакальність або гіпертимність), «сумні» (депресивність або гипотимність), «красиві» (істероїдність), «складні» (шизоїдність), «змішані» типи текстів (наприклад, «сумно-веселі», характерні для маніакально-депресивного стану). Не зважаючи на те, що зазначена вище типологія не є всеохоплюючою, проте емоційно-змістовна домінанта, яку можна виділити в текстах на основі акцентуацій особистості, надає можливість поглибити уявлення про структуру тексту, про його семантику та про психологію автора тексту (Таблиця 1) [6; 7].

Взаємозв'язок типів текстів та психотипів їх авторів

| Типи тексту за В.П. Белянїним | Загальна характеристика тексту | Психотип автора тексту за В.В. Пономаренком | |
|-------------------------------|---|--|---|
| | | Загальна характеристика | Особливості поведінки |
| «Світлі» Тексти | У тексті домінують питання про істину та неправду, про довіру та підозру, що визначають його основні теми: опис світу особистості та природи навколо, заклики до добра, милосердя, честі, цілісності. Тезаурус «світлих текстів» – істина, чесний, друг, ворог, зло, брехня, боротьба, життя. | Параноїдальний психотип: | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ рухома, швидка, але слабка нервова система; ✓ переривчаста, нестабільна працездатність; ✓ підвищена виснажливність; ✓ поверхневність; ✓ лінощі; ✓ пошук завжди й усьому легких шляхів; самовпевненість | <ul style="list-style-type: none"> ✓ цілеспрямованість; ✓ наполегливість; ✓ впевненість у собі; ✓ висока працездатність; ✓ завзятість у подоланні перешкод; ✓ лідерство |
| «Темні» тексти | Тексти відображають сильну опозицію Добра та Зла, в яких негативний герой виступає носієм зла та жорстокості, а позитивний герой вдається до таких засобів тільки у разі необхідності під час боротьби з ворогом. Такі тексти складаються з розмовної, простої лексики, пропуску слів, відривчастості тексту; стиль текстів залишає відчуття «затемненості», «в'язкості». Тезаурус «темних текстів» – простий, туга, ворог, боротьба, справа. | Епілептоїдний психотип: | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ слабка, малорухома нервова система, яка послаблена органічними змінами; ✓ агресія, намагання нейтралізувати суперника; ✓ базова емоція – гнів; базова поведінка – напад | <ul style="list-style-type: none"> ✓ схильність до наведення зовнішнього, формального порядку; ✓ рішучість; ✓ схильність до ризику; ✓ занудність; ✓ азартність; уміння справлятися з рутинною роботою |
| «Сумні» тексти | Песимістичні тексти, характерний знижений настрій, бачення похмурих сторін життя. Головні герої у таких текстах також самотні. Вони нерідко вмирають або згадують минулі часи, пропагандують любов до життя, незважаючи на її | Депресивний/гіпотимний психотип: | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ песимістичний тип, із заниженою самооцінкою; ✓ схильність до депресії; ✓ настороженість до оточуючих; образливість; ✓ потребують | <ul style="list-style-type: none"> ✓ завжди песимістично налаштований; перебільшує свої невдачі, через що потім страждає; ✓ здатний зіпсувати настрій оточуючих; ✓ добросовісність у |

| | | | |
|-------------------------|---|--|--|
| | тяжкість. Тезаурус «сумних текстів» – смуток, самотність, доброта, радість, спогади, молодість, старість, смерть. | друзів, для того щоб жалітися їм на життя, чим усіх відштовхують від себе; ✓ базова емоція – сум, гнів | виконанні своєї роботи; ✓ критичне ставлення до своїх досягнень |
| «Веселі» тексти | Хаотичність, спритність сюжету. Автори таких текстів наділяють своїх героїв життєрадісністю та силою, які з легкістю рушають у нові подорожі, долаючи великі відстані. Тезаурус «веселих текстів» – удача, друзі, простір, перешкода. | Гіпертимний психотип: | |
| | | ✓ сильна, проте малорухома нервова система, легкі органічні зміни в головному мозку; ✓ схильність до «застрагання»; ✓ схильність до лідерства; ✓ базова емоція – презирство, відраза; базова поведінка – незгода | ✓ недисциплінованість; ✓ безвідповідальність; ✓ схильність до розваг; ✓ легковажне ставлення до виконання обіцянок; ✓ гнучка, винахідлива поведінка; ✓ необережність, що може призводити до драматичних наслідків; легко встановлюють контакти з представниками різних соціальних прошарків, груп та можуть бути посередником між цими групами |
| «Красиві» тексти | В основному описують переживання та страждання жінок в нестандартних ситуаціях. Особливостями таких текстів є ретельний опис зовнішності, інтер'єру, екзотичних місць, наявність безлічі імен. Тезаурус «красивих текстів» – почуття та емоції, особистісні якості, образи, колір, частини тіла, рухи тіла, природність. | Істероїдний психотип: | |
| | | ✓ рухома, швидка, але слабка нервова система; ✓ переривчаста, нестабільна працездатність; ✓ підвищена виснажливність; ✓ поверхневність; ✓ лінощі; ✓ пошук завжди й усьому легких шляхів; самовпевненість | ✓ здатність справляти позитивне враження; ✓ багато обіцянок; ✓ декларація масштабних намірів; ✓ безпринципність; ✓ егоцентризм; ✓ брехливість; ✓ ненадійність; ✓ любов до подарунків; ✓ маніпулятивність; ✓ схильність до суїциду; скандальність |
| «Складні» тексти | Тексти характеризуються холодністю. Зазвичай описуються концепції, які | Шизоїдний психотип: | |
| | | ✓ шизоїдність – це мислення; | ✓ ерудованість відносно абстрактного |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | <p>не можна перевірити на практиці (наукові тексти по філософії, наукова фантастика тощо). «Складні» тексти містять порушення у сполученні слів, а також багато неологізмів.</p> | <p>✓ поведінка, яка забезпечує схематичне уявлення про оточуюче середовище; ✓ базова емоція – цікавість, пізнання, дослідження; базова поведінка: обстеження-організація-систематизація</p> | <p>знання; ✓ відсутність знань про реалії; ✓ дистантність, незрозумілість; ✓ вибірковість у спілкуванні; побоювання нового, вразливість</p> |
|--|--|---|---|

Отже, психолінгвістичні особливості відображення у текстах рис особистості автора, а також прояви в текстах акцентуацій його характеру надає можливості для вирішення задачі встановлення авторства тексту та є одним з інструментів складання психологічного профілю невстановленої особи.

Список використаних джерел

1. Образцов В.А., Богомолова С.И. Криминалистическая психология: методы, рекомендации, практика раскрытия: учеб. пособ. М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2002. 448 с.
2. Юридическая психология. Юридическая психология в лицах. URL: <http://yurpsy.com/files/lica.htm>
3. Диброва Е.В. Установление личностных (психологических) особенностей автора письменного текста методом психолінгвістического анализа. Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches. 3'2014. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-psycology-2014-3/1-dibrova.pdf>
4. Пономаренко В.В. Практическая характерология с элементами прогнозирования (методика «семь радикалов»). Ростов-н/Д.: Феникс, 2006. 252 с. (Психологический практикум).
5. Пономаренко В.В. Психотипы: методика 7 радикалов. URL: <https://docplayer.ru/27018771-Psihotipy-metodika-7-radikalov-po-v-ronomarenko.html>
6. Беянин В.П. Основы психолінгвістической диагностики. (Модели мира в литературе). М.: Тривола. 2000. 248 с.
7. Беянин В.П. Введение в психиатрическое литературоведение. Verlag Otto Sagner. Munchen. 1996. 281 с.

Голярдик Наталія Анатоліївна,

старший викладач кафедри психології,

педагогіки та соціально-економічних дисциплін

Національної академії Державної прикордонної служби ім. Б. Хмельницького

кандидат психологічних наук

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ КЕРІВНИКА НА ПІДЛЕГЛИХ ЯК ВИЯВ ЙОГО ВЛАДИ І АВТОРИТЕТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Влада і авторитет є тією мірою, якою одна сторона, мобілізуючи свої можливості, намагається змінити поведінку іншої сторони за допомогою певних засобів впливу. породжені психологічним впливом зміни зникають тоді, коли людина або група людей виходить із сфери впливу. Інші зміни є тривалішими і з часом стають рисами людини.

Обов'язок керівника – постійно впливати на підлеглих. На практиці такий вплив може бути як позитивним, так і негативним, що має своєю передумовою різні причини:

– індивідуальна майстерність, професіоналізм, комунікативні та інші вміння керівника, його авторитет, стиль керівництва, масштаб влади;

– наявність у підпорядкованих керівнику індивідів різних інтересів, світоглядів, способів мислення [1, с. 225].

Усе це неоднаково, піддається впливу, відображається в індивідуальній поведінці підлеглих. Саме коли керівник домагається виконання конкретно поставлених завдань і обов'язків, співробітник може перейматися актуальнішими для нього справами. Особисті принципи підлеглого можуть суперечити принципам або політиці організації, внаслідок чого можуть виникати конфлікти та психологічні бар'єри.

Важливими чинниками впливу керівника на підлеглих є авторитет і влада.

Авторитет (лат. *autoritas* – вплив, влада) – вплив індивіда, заснований на займаній ним посаді; визнання за індивідом права на прийняття відповідального рішення в умовах спільної діяльності [3, с. 8].

Психологічним підґрунтям авторитету керівника є його компетентність, діловитість, ділова коректність тощо. Значну роль при цьому відіграють значущість його посади і можливості, які вона відкриває. Авторитет характеризують широта (кількісна ознака – сфера впливу, кількість осіб групи, залучених до взаємин), глибина (якісна ознака – авторитет посади, авторитет особистості, види діяльності, які охоплює авторитет), стабільність (часова характеристика). Основними компонентами структури авторитету керівника є глибокі професійні знання, морально-психологічні якості та стиль управління. Визнання керівника значною мірою забезпечують його особистісні можливості та якості [1, с. 227].

Влада – здатність і можливість здійснювати певний вплив на діяльність, поведінку людей за допомогою різних засобів – волі, права, авторитету, насилля [3, с. 45].

Джерелами влади керівника над підлеглими є (Дж. Френч, Б. Рейвен):

– чинне законодавство, межі посадової компетенції в організації;

– використання винагород (підвищення заробітної плати, встановлення премій, доплат, надання змоги використовувати у найзручніший час відпустки, виконувати цікавішу, бажанішу роботу);

– використання примусу (здатність отримати бажану згоду під тиском і страхом покарання, тобто доган, пониження у посаді, звільнення з посади, інколи фізичного насилля). Формами примусу є критика, присутність керівника під час виконання роботи його підлеглими;

– референтна влада (базується вона на привабливих особистісних якостях керівника). Намагання співробітників бути схожими на такого керівника наділяють його додатковою владою над ними;

– влада, заснована на досвіді (виявляється у визнанні, що індивід наділений недоступними для інших спеціальними знаннями).

Джерелом будь-якої влади, зокрема й в управлінні, є реальний вплив однієї частини явища на іншу, що свідчить про виникнення владних відносин.

Владні відносини – можливість однієї частини панувати над іншою, впливати на неї, здійснювати свою волю у взаємодії [3, с. 46].

Л. Орбан-Лембрик зазначає, що джерелом будь-якої влади, зокрема й управлінської діяльності, є реальний вплив однієї частини явища на інші. На її думку, щоб владні відносини виникли, вплив повинний відбутися або визріти. Такий психологічний механізм утвердження влади в управлінні. Він формувався упродовж багатьох тисячоліть [2, с. 261].

Сутність особистості керівника у процесі впливу на підлеглих, управління організацією найповніше розкривається через його ставлення до співробітників, що особливо помітно під час аналізу безпосередньої їх участі у спільних діях. Психологія впливу однієї людини на іншу (керівника на підлеглих, співробітників, колег по роботі) виявляється у змінах, що відбуваються в результаті впливу на індивідів. Люди вільні у своєму виборі «впливів», проте, перебуваючи у соціальному середовищі, стаючи складовою організованої діяльності, не спроможні уникнути комфортного або дискомфортного впливу оточення. Іноді вони не завжди намагаються уникнути впливу, зважаючи на авторитетність керівника, його мудрість, вміння турбуватися про співробітників. Отже, управлінець і працівник є учасниками соціального і психологічного обміну як результату взаємного впливу. Своєрідність управлінської діяльності робить керівника і підлеглою джерелом і агентом впливу. Тобто вплив керівника має бути позитивно спрямований, сприяти розвитку позитивної мотивації до праці.

Керівник залучає до сфери впливу і взаємовпливу підлеглих, робить їх співучасниками обміну інформацією, дії з метою підвищення ефективності управлінської діяльності, продуктивності праці в організації. Для цього він із того, хто впливає, стає тим, хто піддається впливу. Такий обмін ролями відбувається і серед підлеглих.

Психологічний вплив керівника виявляється на декількох рівнях взаємодії, а саме: безпосередньо між управлінцем і підлеглим, між керівником і групою співробітників тощо. Ефективність управління в усіх випадках залежить від наявності зворотного зв'язку, коли підлегли також є агентами впливу. Це впливає на

ефективність прийняття управлінських рішень, яка залежить і від форм (індивідуальних, колективних) прийняття управлінського рішення.

Список використаних джерел

1. Баранюк Н.І., В.М. Гоца. Вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2014. с. 223-232.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2001. 544 с.
3. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М. Степанов. Київ : «Академвидав», 2006. 424 с.

Дідух Марина Миколаївна,

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

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЯК ЧИННИКА ЇХНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Соціально-економічні і політичні зміни, що відбуваються останнім часом в Україні, супроводжуються зростанням злочинності, проявом і розповсюдженням якісно нових видів злочинів. Безперечно ці явища негативно впливають на діяльність та призводить до зростання навантаження на співробітників МВС.

Постійне перебування в особливих умовах та вплив значної кількості стресогенних чинників, пред'являють підвищені вимоги до психологічних якостей особистості, які забезпечують подолання стресів у професійній діяльності працівників Національної поліції України [3]. Сучасний етап розвитку правоохоронної системи характеризується певними особливостями, а саме недостатністю належної уваги до оптимального здійснення психологічної підготовки у період навчання майбутнього поліцейського. Це, в свою чергу, повинно забезпечувати готовність до несення служби, пов'язаної з постійним професійним ризиком. Тому питання підготовки молодих спеціалістів, що отримали необхідні знання щодо особливостей саморегуляції стресових станів та навичок по застосуванню прийомів саморегуляції, набуває актуального значення.

Особливої уваги потребує дослідження саморегуляції майбутніх поліцейських в процесі навчання у профільному закладі вищої освіти з огляду на завищені вимоги до особистості представників цих спеціальностей з боку суспільства. Адже діяльність поліцейського являє собою працю, що потребує великої напруги, терпіння, сумлінності, знань та великої відповідальності, заснованих на суворому дотримання норм закону. Також необхідно зазначити ще один важливий аспект діяльності - публічність виконання обов'язків, що являється сильнодіючим емоційним чинником. Формування професійно значущих якостей особистості майбутніх спеціалістів НПУ має здійснюватися в умовах професійної підготовки [1].

Негативно позначаються на ефективність оволодіння професією поліцейського в процесі навчання стреси, що залишаються поза увагою кураторів та викладачів. Адже недостатнє вивчення та розвиток способів саморегуляції й оволодіння навичками керування психічними станами майбутніх поліцейських в процесі навчання, можуть викликати проблеми з адаптацією. Це може призвести до виникнення почуття незадоволеності навчанням і службою, погіршення самопочуття, зниженням рівня ефективності оволодіння професією.

Гармонійне формування особистості офіцера - головна мета підготовки майбутніх правоохоронців в процесі навчання. Дуже часто поліцейські працюють понаднормово, забуваючи про сон та відпочинок. Робота на «зношування» може викликати як соматичні, так психологічні порушення, що іноді призводять до психічного дисбалансу. Тому особливо гостро стоїть питання формування здатності

до використання резервних можливостей, навчання навичкам легкого та цілеспрямованого переключення роботи одних психофізіологічних функцій на інші, яке можливе лише за умови формування особливих засобів контролю над діяльністю [2].

У нормативних актах по психологічному забезпеченню й психологічній роботі з особовим складом акцентується увага на необхідності дотримання певних заходів, що виключають вплив зовнішніх та внутрішніх несприятливих факторів. Безперечно, у системі НПУ накопичений багаторічний досвід мобілізації особового складу на успішне виконання службових завдань. Але, на сьогодні ми можемо спостерігати тенденцію неузгодженості роботи практичних психологів підрозділів поліції та роботи психологів освітніх закладів МВС [4].

Виходячи з особливої значущості професії поліцейського в суспільстві, можна стверджувати, що провідного значення у формуванні особистості набувають соціально-психологічні чинники. Тому проблема регуляції психічних станів в умовах стресу в курсантських колективах залишається важливим науково-практичним завданням вищої школи.

Список використаних джерел

1. Бандурка О.М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України. Харків. Вид. Нац. ун-ту внутр. Справ. 2005. 317 с.
2. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития. *Вопросы психологии*. 2004. № 2. С. 128-135.
3. Василенко М. Саморегуляція психічних станів у професійній діяльності працівників ОВС. *Перспективи втілення демократичних цінностей та реалізація прав людини в Україні* [Текст]: матеріали підсумкової наук.-теорет. конф. студентів (Київ, 24 квітня 2013р.) Київ: Алерта. 2013. С. 305-306.
4. Якимчук А.В. Проблема саморегуляції психічної стійкості начальників оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України. *Збірник наукових праць*. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2007. № 38 ч. II. С. 207-209

Жук Олександр Анатолійович,

судовий експерт сектору досліджень у сфері інформаційних технологій
ВНДЕКЦ МВС

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Емоційний інтелект упродовж останніх десятиліть став предметом наукового пізнання у психологічній науці і зумовив зростання інтересу вчених до дослідження цього феномену, зважаючи на те, що сучасне суспільство характеризується високим рівнем емоційного напруження і тривоги, що зумовлено наявністю різноманітних стресогенних впливів навколишнього середовища, які призводять до дезадаптації і дезінтеграції життєдіяльності людини, до розповсюдження емоційних розладів, особливо депресивних захворювань. Усе це негативно впливає на психічне здоров'я людини, її емоційне самопочуття. Особливе занепокоєння у цьому контексті викликає стан психічного здоров'я та психологічного благополуччя працівників правоохоронних органів, робота яких пов'язана з повсякденним ризиком та небезпекою, різноманітною соціальною взаємодією, широким спектром емоційного впливу.

Актуальність даної теми полягає у розвитку емоційного інтелекту, як важливої складової розуміння та усвідомлення власних інтенцій, потреб і бажань, налагодження конструктивних стосунків з соціальним оточенням, а також ефективного презентування себе в ньому. Саморозуміння постає ключем до взаєморозуміння, а відтак і впливає на практики конструювання міжособистісного та ширших соціальних дискурсів.

Метою даної теми є обґрунтування наукових позицій про те, що значущим особистісним чинником, який обумовлює психологічне благополуччя людини, є емоційний інтелект, який забезпечує здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей, управляти своїм емоційним станом, бути успішним у соціально-психологічній взаємодії.

Витоки розуміння емоційного інтелекту, як фактору гармонізації особистості сягають часів Античності, за яких проблема взаємозв'язку розуму та почуттів розглядалась у межах філософських знань. Саме філософам Античного світу належить думка про поділ душі на три складники – жаданий, пристрасний і розумовий. Платон відносить розумові задоволення і страждання до чистих, вищих, які аж ніяк не пов'язані з нижчими, тими, які виходять із задоволення потреб організму [1, с. 114]. Еволюційна теорія емоцій Ч. Дарвіна робить акцент на тому, що всі емоції або корисні, або становлять собою лише залишки (рудименти) різних доцільних реакцій, вироблених у процесі еволюції в боротьбі за існування. З. Фрейд та його послідовники розглядали лише негативні емоції, які виникають у результаті конфліктних потягів. Тому вони виокремлюють в афекті три аспекти: енергетичний компонент інстинктивного потягу («заряд» афекту), процес «розрядки» і сприйняття остаточної розрядки (відчуття, або переживання емоції) [1, с. 112]. Біологічна теорія емоцій П. Анохіна розглядає емоції, як біологічний продукт

еволюції, пристосувальний чинник у житті тварин. Л. Виготський виділяв серед найважливіших питань психології проблему єдності афекту та інтелекту [3, с. 5–361].

Наразі наука зупинилася на 10 диференціальних емоціях (теорія К. Ізарда). Суть теорії полягає у тому, що емоції характерні не тільки для людей у яких є думки і які після пережитої емоції можуть відчувати почуття, а й тваринам, які здатні переживати емоцію радості, горя, провини, сорому, гніву. У своїй теорії К. Ізард визначає емоції, як складний процес, який охоплює нейрофізіологічні, нервово-м'язові й чутливо-переживальні аспекти, внаслідок чого він розглядає емоцію як систему [2, с. 93–96].

Поняття емоційного інтелекту було запропоновано Джоном Майєром і Пітером Саловеєм у 1990 році, а ідея набула поширення у книзі журналіста і психолога Данієля Гоулмана у 1995 році. Автори однієї з останніх монографій із цієї проблеми зауважують, що серед психічних явищ, ідентифікованих наприкінці ХХ століття, складно знайти такий феномен, який привернув би до себе таку пильну увагу науковців і представників практичних галузей досліджень, як емоційний інтелект.

Джон Маєр та Пітер Саловеї запропонували розгорнуте визначення емоційного інтелекту, поділивши здібності, що лежать в його основі, на 5 категорій:

1) *усвідомлення власних емоцій*. Самосвідомість – уміння розпізнавати свої почуття, коли вони виникають, – це основа емоційного інтелекту. Здатність постійно відслідковувати почуття є надзвичайно важливою для психологічної проникливості (інсайту) та самопізнання. Неспроможність ідентифікувати свої істинні почуття забирає у нас важіль управління;

2) *управління емоціями*. Уміння керувати почуттями, слідкувати, щоб вони відповідали ситуації, ґрунтується на самосвідомості.

3) *самотивація*. Скерування емоцій у правильне русло допомагає нам досягати поставлених цілей – це сприяє концентрації уваги, підвищує самотивацію і самоконтроль, допомагає стати креативнішими. Уміння контролювати емоції – відкладати задоволення, придушувати імпульсивні дії – лежить в основі будь-яких звершень. А вміння входити в стан «потоків натхнення» дозволяє нам прекрасно впоратись з будь-якими завданнями.

4) *вміння розпізнавати емоції інших людей*. Емпатія – ще одна здатність, в основі якої лежить емоційне самоусвідомлення, – є найважливішою в колекції «навичок роботи з людьми».

5) *уміння будувати стосунки*. Здебільшого мистецтво підтримувати стосунки полягає в умілому поводженні з емоціями інших людей, соціальної компетентності/некомпетентності, а також пов'язаним з ними специфічним навичкам [1, с. 92–94].

Даніель Гоулман у своїй книзі «Емоційний інтелект» стверджував про те, що ми маємо два мозки, два розуми і два типи інтелекту – розумовий та емоційний. Стара парадигма ідеалізувала раціональне мислення, звільнення від пут емоцій. Нова ж парадигма пропонує віднайти гармонію, використовуючи власні емоції у невід'ємній єдності з розумом [1, с. 41].

Отже, аналізуючи емоційний інтелект, слід зазначити, що будь-яка емоція (страх, радість, інтерес, гнів) складається з трьох компонентів:

1 компонент – це м'язовий (кожна емоція – це керівництво до дії: біжи, рятуйся, атакуй, радій, цікався). Будь-яка дія має бути забезпечена роботою організму, тобто супроводжуватись кровопостачанням, серцебиттям, стимуляцією гормонів, тому логічно продовжуючи:

2 компонент – вегетативний (кожна емоція може проявлятися сльозами, виділенням поту, серцебиттям, частим сечовиділенням);

3 компонент – когнітивний. Когнітивний компонент складається з думок, які обслуговують дезадаптивні емоції.

Тривогу обслуговують *прогнози*: коли людина думає, що повинно статися щось жахливе. Як тільки людина починає думати, що має статися щось жахливе – мозок починає малювати картини жахів, при цьому активується вегетативна нервова системами і м'язова, утворюючи між собою зв'язок.

Агресія, яка викликана роздратуванням, гнівом, образою, пов'язана з такими думками як *вимоги*. Людина прагне виконання своїх ірраціональних *вимог*, які дають поштовх до виникнення внутрішнього конфлікту, при цьому конфлікт супроводжується м'язовою напругою і як правило емоцією **гніву**.

Третій когнітивний компонент – це *пояснення*. Пояснення напряму пов'язане з депресивним станом, а саме з ірраціональними думками: все погано, все з рук випадає, нічого не виходить. Таким чином когнітивний компонент емоційної складової, який включає в себе ірраціональні думки: *прогноз, вимоги, пояснення*, має тісний зв'язок з переживанням індивіда внутрішнього дискомфорту та запускає два взаємопов'язаних компонента емоції – м'язовий і вегетативний. Отже, якщо Ви впораєтесь з когнітивним компонентом емоцій у вигляді трьох векторів ірраціональних думок: *прогнозу, вимог, пояснень*, то цілком ймовірно зможете керувати регулятивною функцією власної психоемоціональної сфери.

Функція емоцій – це еволюційно налагоджена система, яка забезпечує виживання виду. І в цьому сенсі не має позитивних або негативних емоцій. Але коли емоції перетворюються в почуття, тобто потрапляють в дискурс – емоції можуть нести в собі руйнівний характер. Відчуття, емоції, почуття – все це групується в особистісні переживання (дискурс). Як приклад розглянемо емоцію гніву. **Гнів** – нормальна біологічна реакція організму на порушення кордонів. Порушення кордонів можуть бути: територіальні, соціальні, суб'єктивні. Але коли емоція гніву потрапляє в дискурс індивідуально-суб'єктивних пояснень – це може загрожувати надалі можливим злочинним виправданням власних дій, де руйнування і агресія сприймаються і оцінюються індивідом, як цілком нормальні власні реакції [1, с. 37–41].

Взагалі якщо ми говоримо про власні переживання і почуття то на **1 рівні** завжди йде відчуття – це те, що Ви відчуваєте: відчуття світла, шуму у вухах. Сенс відчуття створювати картину світу в якому ми існуємо. Сенс емоції в тому, що вона нас направляє, навігує всередині цієї картини світу. Тобто основне завдання емоції в найкоротший час мобілізувати вегетативну функцію і привести в тонус м'язи для найшвидшого рішення задачі: «бий, тікай, або замри» – реакції на емоцію страху. І тільки після цього виникає переживання і почуття. На почуття сідає дискурс з різними висновками індивіда після пережитої емоції.

Ми відчуваємо почуття, але одна справа відчувати, емоціювати і інша справа рефлексувати, знати що ти це робиш. І ось ця рефлексія, коли Ви усвідомлюєте власні емоції і є перша характеристика **емоційного інтелекту** – здатність ідентифікувати і розуміти те, що Ви відчуваєте ті або інші емоції, знати чим вони характеризуються, які їх прояви.

2 рівень емоційного інтелекту – це спроможність зчитувати емоції у інших людей, можливість передбачити, що людина відчуває. Тобто здатність реконструювати внутрішній світ іншої людини, його мотиви і передбачати, як ці мотиви можуть переломлюватися в емоції. Тому емоційний інтелект 2 рівня – це здатність відтворювати емоції іншої людини, щоб скорегувати власну поведінку.

Таким чином базові знання з емоційного інтелекту дають змогу працівникам правоохоронних органів не тільки отримати новий досвід, зробивши своєрідний «квантовий стрибок» в особистісному зростанні, а і перейти на інший рівень загальної психологічної обізнаності, що полягає у розумінні власних емоцій, емоцій інших людей, управлінні своїм емоційним станом, здатності ефективно спілкуватися, налагоджувати міжособистісні зв'язки, бути успішним у соціально-психологічній взаємодії.

Також емоційний інтелект допоможе підтримувати на належному рівні психічне та психологічне здоров'я працівників правоохоронних органів, своєчасно профілактувати у них виникнення негативних психоемоційних станів таких, як стрес, дистрес, життєва криза тощо. Підтримувати на належному рівні соціально-психологічний клімат в органах та підрозділах МВС України.

Список використаних джерел

1. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман; пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків: Віват. 2019. 512 с.
2. Изард К.Е. Эмоции человека /пер. с англ./ под ред. Л.Я. Гозмана, М.С. Егоровой. М : Изд-во МГУ. 1980. 440 с.
3. Выготский Л.С. Мышление и речь: собр. соч.: в 6 т. Т. 2. М: Педагогика. 1982. 361 с.
4. Радугин А.А. Философия: курс лекцій. М: Центр. 2000. 272 с.
5. Психологічний словник / за ред. В.І. Войтка. Київ: Вища школа. 1982. 216 с.

Захаренко Людмила Миколаївна,

*старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем
психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук*

ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ НОРМАТИВНОГО ВПЛИВУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Психотехнології нормативного впливу – це алгоритми впливу на індивідуальну (групову) психіку з метою спричинення у адресата впливу ситуативних психічних ефектів у вигляді поведінкових реакцій, емоційних переживань, формування переконань, мотивів тощо [1].

Нормативний вплив на індивіда пов'язаний із соціальними нормами, адже нормативні вимоги групи оточують людину з раннього дитинства: її вчать дотримуватися групових норм і поважати їх. Соціальні норми – це основні правила, що визначають поведінку людини в суспільстві. Основні види соціальних норм: норми права; норми моралі; норми звичаїв.

Нормативний психологічний вплив передбачає таку взаємодію, за якої суб'єкт впливу скеровує процеси трансформації психіки об'єкта впливу (індивіда або групи) у відповідність із цільовою програмою впливу.

Цільова програма нормативного психологічного впливу може бути побудована з використанням попередньо отриманої діагностичної інформації. Ця програма включає обов'язковий етап: спричинення активності об'єкта впливу (від нього очікується активність та авансується певний психічний суверенітет, а суб'єкт впливу розраховує на алгоритмізацію результатів впливу, у якому контролює відбір стимулів). Вплив відбувається до того часу, доки об'єкт впливу продовжує зберігати банк зарезервованих автоматизмів і не здійснює перетворення власної психічної реальності.

Психотехнології нормативного впливу *обов'язково повинні відповідати* трьом вимогам: 1) усвідомлення адресатом впливу факту застосування щодо нього психотехнології; 2) зворотність психічного стану, який спричинений дією агента впливу; екологічність; 3) психологічна безпечність технології в застосуванні [1]. Якщо технологія впливу, що застосовується, не відповідає зазначеним вимогам, то її можна віднести до розряду *маніпулятивних*.

Переконуючий вплив у професійному спілкуванні поліцейських досягається за допомогою аргументації (тобто, висловлення й обговорення доводів на користь пропонованого рішення (позиції) з метою формування або зміни відношення людини до даного рішення або позиції).

Аргументація буде конструктивною за таких умов:

1. Поліцейський повинен чітко усвідомлювати мету аргументації й відкрито її сформулювати об'єкту впливу («Я зараз спробую переконати Вас у перевагах моєї пропозиції», «Я, усе таки, постараюся Вас переконати...»).

2. Аргументації поліцейського повинна передувати згода адресата впливу його вислухати («Чи згодні Ви вислухати мої аргументи...?»).

3. Аргументацію доцільно проводити в стані «емоційного штилю» адресата впливу, чому передують попередня робота з формування стану психологічного комфорту.

4. Не можна бути переконливим взагалі, однак можна бути переконливим для когось конкретно. Переконливість виникає в процесі взаємодії з конкретною людиною, враховуючи логіку цієї взаємодії.

Під *методом переконання* розуміється переважно інтелектуальний психологічний вплив, заснований на передачі логічно побудованої інформації, що має на меті добровільне її прийняття як спонукальний мотив діяльності. Тобто, при переконанні досягається не просто сприйняття інформації, а внутрішня згода з нею. Необхідність критичного освоєння, свідомого прийняття або неприйняття інформації, яка поступає зовні, припускає високий рівень інтелектуального розвитку об'єкта впливу.

У переконуючому впливові застосовуються такі *техніки аргументації й контраргументації*: техніка позитивних відповідей Сократа; техніка двосторонньої аргументації; техніка перелицювання аргументів; техніка поділу аргументів. Поширені *риторичні методи аргументування*: 1) фундаментальний метод (знайомство співрозмовника із фактами, що є основою ваших доказів); 2) метод протиріччя (загострення уваги на протиріччях у словах співрозмовника); 3) метод образного порівняння; 4) метод «так, ..., але ...» (використовується, якщо співрозмовник відноситься до теми розмови з деяким упередженням); 5) метод «шматків» (поділ монологу співрозмовника на частини такими фразами: «Точно», «Це сумнівно», «Тут можуть бути різні точки зору»); 6) метод «бумеранга» (дає можливість використовувати слова співрозмовника проти нього самого); 7) метод ігнорування (цінність і значення викладеного співрозмовником факту можна з успіхом проігнорувати); 8) метод виведення (поступова суб'єктивна зміна суті справи); 9) метод видимої підтримки (використовується проти опонента та вимагає особливо ретельної підготовки).

Переконуючий вплив доцільно здійснювати таких випадках:

коли об'єкт впливу в стані сприйняти інформацію;

коли об'єкт впливу психологічно готовий погодитися з Вашою думкою;

коли об'єкт впливу здатний зіставляти різні точки зору, аналізувати систему аргументації (тобто, вплив ефективний за умови, що людина у стані зрозуміти й оцінити те, що їй говорять);

якщо логіка мислення суб'єкта впливу, його аргументація схожі з мисленням об'єкта впливу (важливо врахувати національно-психологічні особливості об'єкта, соціальні, національно-релігійні, культурні фактори, що обумовлюють сприйняття змісту повідомлення);

якщо є час переконувати (зміни у сфері раціонального мислення об'єкта впливу потребують зіставлення й обмірковування фактів, а на це потрібен час).

Переконуючий вплив, як правило, включає: вплив джерела інформації; вплив змісту інформації; вплив ситуації інформування. При здійсненні переконуючого впливу має значення: хто, що, як, кому передає.

Метод навіювання (може використовуватись і стосовно потерпілого, свідка) розрахований на підпорядкування об'єкта впливу вимогам законним поліцейського, який здійснює навіювання. На відміну від переконання цей метод допускає некритичне сприйняття повідомлюваної інформації та застосовується у випадках, коли звернення до раціонального мислення непотрібне або небажане. Навіювання стає негативним, шкідливим для особистості тільки тоді, коли застосовується з антигуманною метою.

Ефект навіювання підвищується, якщо поліцейський враховує такі фактори: вік людини (підлітки більшою мірою піддаються навіюванню, ніж дорослі); психічний і фізичний стан правопорушника, потерпілого чи свідка (втомлені люди піддаються більшою мірою навіюванню, ніж люди з хорошим самопочуттям); свій авторитет (створює додатковий елемент впливу на джерела інформації).

Метод інформування – це спосіб викладу інформації з метою повідомлення співрозмовнику фактів і висновків, необхідних для спонукання його до певних дій. Це такий варіант подачі інформації, при якому увага не фіксується на завданні психологічно впливати на людину (відсутнє у явному вигляді спонукання до чого-небудь, спроба змінити точку зору). Цей метод можна використовувати для спонукання особи до добровільної відмови від здійснення злочину.

Метод роз'яснення застосовується для розуміння об'єктом впливу суті питання, що розглядається. Роз'яснення ведеться чіткою, ясною мовою, короткими фразами і може бути інструктивним (для запам'ятання співрозмовником почутої інформації); оповідальним (факти у вигляді живої розповіді спонукають до відповідних висновків); розсудливим (запитання і логічні міркування підводять співрозмовника до потрібних висновків); проблемним (інформація подається так, щоб наштовхнути співрозмовника до відповіді на поставлені запитання).

Список використаних джерел:

1. Романенко Ю.В. Сучасні психотехнології: навч. посіб. Київ : ДУІКТ, 2008. 74 с.

Іващенко Оксана Алімівна,

доцент кафедри іноземних мов

ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України,

кандидат педагогічних наук, доцент

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ

Проблема психічної саморегуляції фахівців екстремальних видів діяльності, зокрема пожежних-рятувальників, набуває особливої значущості і потребує наукових пошуків щодо її дослідження та розв'язання. Адже виконання ними спеціальних завдань відбувається в умовах, які постійно змінюються і суттєво відрізняються від звичайних. Серед них: діяльність в особливих умовах, що пов'язана з безпекою для життя; висока відповідальність за ухвалені рішення; ускладнені чинники загрозливого середовища; високий ступінь особистого ризику та небезпеки для власного життя; ненормований робочий день; постійна й інтенсивна інтелектуальна діяльність і напруженість, що зумовлена швидкими змінами обстановки тощо. Неврахування зазначених стрес-чинників може призвести до помилок і зривів в діяльності, негативного впливу на працездатність, фізичне здоров'я та загалом на функціональні стани фахівців. Зазначене вище свідчить про підвищені вимоги до пожежних-рятувальників щодо їхньої психічної саморегуляції.

У зв'язку з цим важливим для підтримки готовності виконання завдань за призначенням співробітників є впровадження в практику роботи із пожежними-рятувальниками методів оперативного відновлення працездатності, особливо після перебування в екстремальних ситуаціях, зокрема методів психічної саморегуляції.

Саморегуляція у професійній діяльності пожежних-рятувальників – складне за змістом і різноманіттям проявів багатофакторне соціально-психологічне та індивідуально-психологічне явище. Психічна саморегуляція – внутрішньо-психічний вплив на власну свідомість з метою формування оптимального стану рятувальника, мобілізації функціональних можливостей організму чи зниження (ліквідація) нервово-емоційної напруги, почуття тривоги, дискомфорту, зайвих внутрішніх переживань. Вона впливає на психофізіологічні функції і регуляцію обмінних процесів в організмі, нормалізує сон і дозволяє довільно регулювати функціонування різних систем організму. В основі психічної саморегуляції лежить релаксаційний стан свідомості.

Таким чином, психічна саморегуляція рятувальників – цілеспрямоване корегування ними своїх емоцій, почуттів і практичних дій, які сприяють попередженню їхнього внутрішнього напруження, забезпечують психічну стійкість в екстремальних ситуаціях, підтримують і керують різними видами і формами довільної активності, яка спрямована на досягнення поставлених завдань.

Поняття психічна саморегуляція використовується для позначення групи методів активного впливу на психічні стани особи. До цих методів відносять нервово-м'язову релаксацію, аутогенне тренування, самонавіювання, ідеомоторне

тренування, регуляцію дихання, звукоуховні вправи, методи зняття больових відчуттів, техніки вольової мобілізації.

У діяльності рятувальників методами психічної саморегуляції можна вирішувати наступні задачі: 1) профілактика несприятливих психічних станів та своєчасна розрядка надмірної емоційної напруженості, стресових реакцій; 2) екстрена мобілізація вольових ресурсів, створення стану високої працездатності; 3) зниження інтенсивності больових відчуттів, що виникають при одержанні травм, проявах больових симптомів та ін.

Використання методів психічної саморегуляції в екстремальних умовах нададуть рятувальникам змогу зняти або полегшити психічне, психофізіологічне та фізичне навантаження, швидко відновитись; зняти і розслабити загальний нервово-психічний стан; самостійно регулювати дихання та кров'яний тиск; активізувати психічні та фізичні функції організму на подолання кризового стану; концентруватись та діяти цілеспрямовано у складних умовах обстановки; контролювати виконання завдання.

Зазначене вище дає змогу зробити висновок про необхідність розвитку психічної саморегуляції у майбутніх рятувальників в рамках психологічної підготовки у ЗВО та впровадження спеціальних інноваційних методів і прийомів психічної саморегуляції, адже у складних критичних умовах шанси є вищими у людини, яка вміє керувати власними психічними станами, емоційно врівноваженої і обережної, кмітливої і спостережливої, що має витримку і холоднокрівність. Майбутній фахівець повинен уміти створювати в собі психічний стан, який характеризується абсолютною спокійністю та максимальною концентрацією уваги. Важливою умовою такого впевненого спокою є висока технічна підготовка, доведення ним кожного прийому і кожної дії до повного автоматизму. Фахівець повинен миттєво викликати в собі стан рівноваги, впевненості, позитивні емоції. Ніякої тривоги, страху, метушливості. Тоді, в будь-якій ситуації, навіть перед обличчям реальної небезпеки, співробітник зможе діяти невимушено, без зайвого напруження, найбільш ефективним в цій ситуації способом.

Список використаних джерел

1. Караяни А. Г. Приемы психической саморегуляции. Москва, 1992. 130 с.
2. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний : феноменология, механизмы, закономерности. Москва : Пер Сэ, 2005. 352 с.
3. Фурс О.Й. Психічна саморегуляція фахівців екстремальних видів діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2018. № 47, С. 44–49.

Когут Ярослав Михайлович,

*завідувач кафедри соціальних дисциплін факультету №3
Інституту з підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції
Львівського державного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент*

ФОРМУВАННЯ ЮВЕНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

Пріоритетним завданням держави та суспільства є охорона дитинства. Конституцією покладено на державу обов'язок щодо забезпечення реалізації та захисту прав дитини, створення сприятливих умов для всебічного розвитку та виховання неповнолітніх. Особливої уваги, з боку держави, потребують діти, які вступили в конфлікт із законом або перебувають у складних життєвих обставинах [1].

У розвиток положень Основного Закону в Україні створено систему спеціальних органів, служб та установ, які використовуючи засоби правового, педагогічного, психологічного та соціального впливу, здійснюють забезпечення та захист прав дитини. Законом України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» визначено відповідну систему, яка займається проблемами неповнолітніх, до складу якої входять: Міністерство соціальної політики України, відповідні структурні підрозділи обласних, міських, районних державних адміністрацій, виконавчих органів міських і районних у містах рад; уповноважені підрозділи органів Національної поліції; приймальники-розподільники для дітей органів Національної поліції; школи соціальної реабілітації та професійні училища соціальної реабілітації органів освіти; центри медико-соціальної реабілітації дітей закладів охорони здоров'я; спеціальні виховні установи Державної кримінально-виконавчої служби України; притулки для дітей; центри соціально-психологічної реабілітації дітей; соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка) [2]. Проте, слід відзначити, що існують проблеми в організації їх роботи, відсутність чітко визначених повноважень та відповідної взаємодії між цими державними інституціями, що негативно позначається на ефективності забезпечення прав дітей.

Щодо Національної поліції України, то уповноваженими підрозділами цих органів, згідно із законом, виступають підрозділи ювенальної превенції Департаменту превентивної діяльності, які формально входять в структуру патрульної поліції, згідно із статтею 13 Закону України «Про Національну поліцію». Вважаємо за доцільне відокремити від структури патрульної поліції у складі відповідного департаменту підрозділи превенції, до складу яких віднести дільничних офіцерів поліції, поліцейських офіцерів громади та інспекторів ювенальної превенції, оскільки їх функції дещо відрізняються від превентивної діяльності патрульної поліції.

Щодо системи приймальників-розподільників для дітей, яка була побудована ще за радянських часів, їх функціонування певною мірою не відповідає стандартам забезпечення прав дитини. У системі Національної поліції та у тому вигляді, як приймальники існують на даний час, вони мають бути ліквідовані. Така установа

призначена для тимчасової ізоляції різних категорій неповнолітніх, включно з тими, хто вчинив злочин. Дослідження в рамках моніторингу практики функціонування приймальників-розподільників дає підстави для великих сумнівів щодо чіткого розуміння цілей розміщення різних категорій дітей, які у багатьох випадках не обов'язково мають конфлікт з законом. Доцільність «ізолювання» у багатьох випадках не піддається правовому обґрунтуванню і може бути порушенням особистої свободи [3].

Спеціалізований характер діяльності поліцейських під час роботи з дітьми потребує регламентації в єдиному нормативно-правовому акті їх адміністративно-правового статусу, тобто сукупності прав та обов'язків щодо запобігання вчиненню дітьми та щодо дітей кримінальних і адміністративних правопорушень, виявлення причин і умов, які цьому сприяють, вжиття в межах своєї компетенції заходів для їх усунення, а також юридичну відповідальність у разі невиконання покладених обов'язків. Існують пропозиції щодо введення додаткових професійно-кваліфікаційних вимог до посади ювенального поліцейського, які дозволять кваліфіковано реалізувати поставлені перед такою посадовою особою завдання. Серед таких вимог може бути наявність педагогічної або психологічної освіти ювенального поліцейського [4, с. 76].

Зрозуміло, що готувати поліцейських до взаємодії та комунікації з дітьми потрібно незалежно від напрямку їх діяльності, тобто приналежності до блоків кримінальної, превентивної (патрульної) поліції чи органів досудового розслідування. У зв'язку із цим слід відзначити необхідність вивчення спеціальних дисциплін, зокрема у закладах вищої освіти системи МВС України на стадії підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр». Наявність в освітніх програмах за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність» вибіркового компонента на кшталт «Ювенальної психології та педагогіки», «Захисту прав дітей в правоохоронній діяльності» та «Взаємодії підрозділів ювенальної превенції з органами влади та громадськістю» (в обсязі трьох кредитів кожна) дещо покращує ситуацію в підготовці майбутніх поліцейських. Проте, на наш погляд, оптимальним є варіант запровадження комплексної навчальної дисципліни правового та психолого-педагогічного напрямку у переліку обов'язкових компонентів, в результаті вивчення якої поліцейському буде надаватись сертифікат з ювенальної компетентності, що слугуватиме допуском до роботи з дітьми. Причому, такий сертифікат може отримувати і здобувач вищої освіти за спеціальністю 081 «Право», який готується за спеціальністю «слідчий», оскільки, наприклад, згідно із чинним законодавством кримінальне провадження щодо застосування примусових заходів виховного характеру, здійснюється внаслідок вчинення особою, яка після досягнення одинадцятирічного віку до досягнення віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, вчинила суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність. Таке досудове розслідування здійснюється слідчим, дізнавачем, які спеціально уповноважені керівником органу досудового розслідування на здійснення досудових розслідувань щодо неповнолітніх [5].

Отже, ювенальна компетентність поліцейського – це комплекс правових, психологічних та педагогічних знань, вмінь та навичок, які необхідні для ефективної комунікації працівника поліції з дітьми, з метою досягнення належного рівня взаємодії з ними при вирішенні завдань Національної поліції, визначених нормами чинного законодавства.

Список використаних джерел

1. Конституція України: прийнята 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141
2. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24 січня 1995 року № 20/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Висновки і рекомендації. URL: www.irf.ua › ukr › programs › rol › recom_2013-09-03
4. Зеленський Є.С. Адміністративно-правовий статус ювенального поліцейського: питання сьогодення. *Південноукраїнський правничий часопис*. №1. 2019. С 75-77
5. Кримінальний процесуальний кодекс: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>

Купчишина Валентина Чеславівна,

*старший викладач кафедри психології,
педагогіки та соціально-економічних дисциплін,
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат педагогічних наук*

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Професійна діяльність – це сталий рід занять, що відрізняється від інших високим ступенем складності і, відповідно, високим ступенем значущості для суспільства його результатів. Тому не будь-яка діяльність особистості може бути професійною, а тільки та, що займає важливе місце в системі суспільного розподілу праці [6, с. 408-409].

Вивчення наукової літератури філософського, психолого-педагогічного змісту дало нам змогу зробити висновок про те, що у науковому світі по різному трактується поняття «готовність». Кожна з наук вкладає в його зміст свої індивідуальні характеристики, але при цьому виділяється науковцями й ціла низка і спільних характеристик. За основу вчені беруть психологічну готовність, що включає в себе як особистісну, так і професійну готовність особистості.

Аналіз сучасних наукових джерел щодо розкриття змісту поняття «готовності до професійної діяльності» засвідчив, що воно також не отримало однозначного трактування серед науковців. У своїх наукових працях вчені виділяють умовно такі підходи, що базуються на понятті «готовність до діяльності», але мають і власний зміст: діяльнісний, функціональний, психологічний, компетентнісний, культурологічний, особистісно-діяльнісний [3, с. 164-170].

Сьогодні висуває підвищені вимоги до професійних і психофізіологічних якостей особистості. Ряд дослідників відмічають, що вивчення окремих психофізіологічних показників не може забезпечити обґрунтовану оцінку та прогнозування професійної ефективності особистості, тому особливу увагу слід зосередити на аналізі соціально-психологічних особливостей фахівців, а саме розгляду їх психологічної готовності як складової загальної психологічної підготовки [4, с. 5-6].

У психологічній науці за останні роки спостерігається велика кількість наукових праць, предметом дослідження яких є особистісні параметри суб'єктів діяльності, їх психологічна готовність до виконання професійних завдань [9, с. 61-68]. Так, Н. Пихтіна відмічає, що термін «професійна готовність» є похідним від психологічного терміну «психологічна готовність». Дослідниця зазначає, що він визначається різними, але не завжди однозначними термінами: налаштованість, пильність, мобілізація, націленість тощо [10, с. 536].

Психологічна готовність як наукова проблематика та складова загальної психологічної підготовки має свою передісторію розвитку і не втрачає своєї актуальності і сьогодні. Вона як об'єкт дослідження стала вивчатися з 50-60-х років

XX століття. Причиною такої зацікавленості дослідників було підвищення вимог до психологічних характеристик фахівців, пошук умов оптимізації та підвищення успішності діяльності, що здійснювала людина.

Вперше поняття «психологічної готовності до діяльності» було введено в науковий обіг в 1976 році М. Дьяченко і Л. Кандиловичем. В зміст цього поняття вони включили властивості та стани особистості, акцентуючи увагу на тому, що готовність є не лише властивістю або ознакою окремої особистості, але й концентрованим показником її діяльності, її професійних здібностей [2].

Ми погоджуємось з думкою більшості дослідників (А. Балашова, С. Комова, Н. Пихтіна, О. Райкова та ін.), що при розкритті змісту готовності до професійної діяльності, її можна інтерпретувати через психологічну готовність, адже «професійна готовність» є багаторівневе психічне утворення особистості фахівця.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів є суспільно-значимим видом діяльності; є діяльністю професійного спрямування, а також складним видом діяльності, що характеризується особливими умовами. Відмінними рисами професійної діяльності щодо цілей, завдань і результатів їх професійної готовності є обумовленість цілей і завдань службової діяльності соціальним замовленням суспільства і закріплення їх в нормативних державних документах (законах, наказах, розпорядженнях, військових статутах тощо) [1, с. 108].

Як свідчить аналіз вітчизняних і закордонних досліджень, знання елементів психологічного оцінювання підлеглих, їх розуміння та вміння застосовувати ці знання в професійній діяльності істотно впливає на всю діяльність особистості. Дослідження психологічної готовності особистості до виконання різноманітних завдань професійної сфери неодноразово ставало предметом наукових розвідок (Л. Гундерук, В. Дорохін, М. Дьяченко, Л. Кандилович, О. Ковальська, В. Медведєв, В. Моляко, К. Платонов, Д. Попов, Є. Потапчук, А. Проскура, С. Равіков О. Сафін, О. Столяренко, Ю. Ярошок, Г. Юхновець та ін.) [5, с. 6].

Що ж розуміють під психологічною готовністю? Аналіз наукових джерел засвідчив про суперечливість трактувань науковцями змісту поняття. Так, під психологічною готовністю розуміють: психологічну, емоціональну, емоційно-моторну стійкість; установку; стійкість до стресу, оперативну стійкість, толерантність до стресу, схильність до ризику, готовність до ризику та інші [8].

Успішність професійної діяльності працівників правоохоронних органів тісно пов'язана з розвитком їх професійно важливих якостей; компетентністю; мотиваційно-особистісними компонентами професійної діяльності; від стану як професійної, так і психологічної готовності до виконання службових завдань; визначається психологічними чинниками підготовленості й придатності до здійснення професійної діяльності, умінням швидко діяти в екстремальних умовах тощо [1, с. 114].

Психологами виділяються два різновиди психологічної готовності:

1) постійна (це перманентний психічний стан військовослужбовців, що формується в процесі їх професійної підготовки, а також є її результатом. Цей різновид залежить від вмотивованості особистості, її світогляду, інтересів та стану емоційно-вольової сфери);

2) ситуативна (психічний стан військовослужбовців, що виникає при виконанні ними певних обов'язків професійної діяльності і залежить від рівня постійної їх готовності). Як відмічає О. Ковальська, «ситуативна готовність сприяє підвищенню рівня розвитку постійної психологічної готовності через утворення нових професійно важливих якостей, формування нових та актуалізацію існуючих мотивів до діяльності».

Психологічна готовність працівників правоохоронних органів передбачає їх практичну підготовку до успішного подолання психологічних труднощів професійної діяльності, а також врахування її психологічних аспектів. До головних завдань психологічної підготовки відносять компетентність та їх професійний розвиток; формування професійно-психологічних умінь (аналітико-психологічних, тактико- та техніко- психологічних); підвищення професійно-психологічної стійкості; формування їх психологічної орієнтованості тощо. Нехтування психологічною готовністю працівників правоохоронних органів до особливостей професійної діяльності, може стати причиною виникнення серед них різного роду конфліктів. Як відмічає Є.Афоніна «слабка психологічна підготовка військовослужбовця ЗСУ ускладнює аналіз, регулювання людських вчинків і відносин у процесі вирішення службових завдань, що призводить до використання силових методів, претензій, та інших незаконних заходів, є причиною формалізму, гіпертрофованої владності, порушенням моральності і законності» [7, с. 239-244].

О. Приліпко звертає увагу на те, «що психологічна підготовка як елемент загально-професійного становлення військовослужбовців створює надійну основу для фіксації, удосконалення та розвитку всіх найважливіших аспектів психології, а врешті решт – професійної свідомості військовослужбовців ЗСУ. У результаті даного виду підготовки у військовослужбовця повинен сформуватися сталий стереотип щодо професійної діяльності без будь-яких спрощень, умовностей, домислів, абстракцій. Науковець зауважує, що військовослужбовець повинен бути стресостійким, готовим психологічно до специфічних екстремальних умов професійної діяльності, яку він обрав, і яка вимагає величезної інтелектуальної, вольової, психоемоційної віддачі.

Отже, сприятливі умови професійної діяльності забезпечують не тільки соціальну гармонію особистості, але й професійну гармонію. Готовність, професійна готовність були предметом наукових досліджень багатьох науковців. Професійна готовність фахівця не тільки розширює пізнавальну діяльність особистості, але й сприяє формуванню її емоційної та вольової сфери. Психологічна готовність, в свою чергу, відображає суб'єктивний ступінь готовності особистості до виконання професійних завдань. Від умов праці безпосередньо залежить ефективність виконання професійних завдань, мотивація виконавців цих завдань та комфортні психологічні відносини в колективі.

Список використаних джерел

1. Волинець Н.В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.

2. Дьяченко М.И. Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск : Изд-во БГУ, 1978. 175 с.
3. Кобилянська Т. Характеристика готовності до професійної діяльності як педагогічної категорії. *Молодь і ринок*. №11 (166), 2018. С. 164-170.
4. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
5. Колесніченко О.С., Мацегора Я.В., Воробйова В.І. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації: монографія. Харків : Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.
6. Максименко С.Д. Олексієнко Б.М. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України : Підручник. Хмельницький : Видавництво НАПВУ, 2001. 448 с.
7. Приліпко О.Ф. Соціально-психологічні чинники формування авторитету військовослужбовця військової служби правопорядку ЗСУ. *Вісник Національного університету оборони України*. № 2 (27), 2012. С. 239-244.
8. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації [Текст] : монографія. Харків : Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.
9. Руденко Л. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців: особистісно орієнтований, діяльнісний і компетентнісний підходи. *Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал*. 2013. № 6. С. 61-68.
10. Улинець С.І. Проблема формування психологічної готовності до професійної педагогічної діяльності. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України*. Випуск 13, 2011. С. 536.

Лазоренко Олександр Васильович,

*професор кафедри прикордонної служби
факультету безпеки державного кордону
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат психологічних наук, доцент*

Олешко Дмитро Олександрович,

*викладач кафедри прикордонної служби
факультету безпеки державного кордону
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат психологічних наук*

ЗДАТНІСТЬ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ У ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Щоденна професійна діяльність офіцера-прикордонника насичена напруженими ситуаціями, особливо в умовах пандемії covid-19, що вимагає від нього достатніх резервів самовладання і саморегуляції, які б дозволили йому витримувати вплив сильних подразників, виявляти терплячість, врівноваженість, зібраність, стриманість у цих ситуаціях і вміти зберігати протягом усього службового часу велику працездатність.

Низький рівень навичок саморегуляції в умовах пандемії covid-19 призводить до того, що офіцер відчуває стани напруженості, дискомфорту, тривожності, стресу, що, у свою чергу, знижує ефективність його роботи, підвищує конфліктність, порушує його психічне та соматичне здоров'я. Лише емоційно зріла особистість спроможна впоратися з будь-якими психологічними бар'єрами, зміст яких значущо впливає на такі якісні і кількісні показники професійної діяльності офіцера, як задоволеність, зацікавленість професійною діяльністю, працездатність, ступінь напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечують досягнення цілей цієї діяльності [4; с. 55].

Для дослідження було спеціально розроблено методику прояву психологічних бар'єрів у офіцерів-прикордонників, що виникають у процесі їхньої професійної діяльності в умовах пандемії covid-19.

Експериментальною базою дослідження стали офіцери підрозділів Державної прикордонної служби України Західного регіонального управління. Дослідження проводилося шляхом он-лайн спілкування з офіцерами-прикордонниками через засоби зв'язку Viber, WhatsApp та Telegram.

Відсутність комплексних психодіагностичних методик вивчення здатності подолання психологічних бар'єрів у офіцерів-прикордонників під час пандемії covid-19, допомоги щодо цільового впливу на різні аспекти особистісного благополуччя прикордонників вимагає розробки заходів його психологічного забезпечення.

Минув вже майже рік з того часу, коли ми вперше почули в Україні про епідемію коронавірусу в далекому китайському місті Ухань. Тоді події в Китаї сприймалися як

щось потойбічне, як суто локальна подія, яка жодним чином не торкнеться нас, українців. Але вже у січні 2020 року репортажі ЗМІ з китайського епідеміологічного осередку почали набувати тривожності й драматизму, коронавірус перейшов кордони однієї країни, яка самотужки чинила мужній опір хворобі, оперативно і розумно реорганізуючи спосіб життя найбільшої в світі за населенням держави. 11 березня 2020 року Всесвітня організація охорони здоров'я оголосила наступ пандемії COVID-19.

Ситуація коронавірусної пандемії небезпечна не тільки для фізичного здоров'я і життя людей, а й для здоров'я психічного, психологічного. Психоемоційна дестабілізація особистості в умовах пандемії covid-19 призводить до втрати базового відчуття безпеки [5; с. 212]. Це відбувається в результаті цілеспрямованого одночасного багатоканального інформаційного впливу з метою висвітлення швидкості розповсюдження вірусу, наслідків зараження, кількості померлих, економічних втрат, а також правил поведінки, обмежень, прогнозів і т.д.

Внаслідок цього настає психічне перевантаження, яке виявляється в фоновому стані підвищеної тривожності з хвилеподібними «стрибками» відчуття страху й паніки, а також – у витіснених страхах, підсвідомих намаганнях контролювати ситуацію більше, ніж здається на свідомому рівні.

Тому сьогодні надзвичайно важливим є емоційний інтелект і особливий стиль мислення людини, які поєдналися в запропонованому психологом Ю. Орловим понятті «саногенне мислення».

Таким чином, наше припущення полягало у тому, що успішність подолання ситуацій бар'єру буде багато у чому залежати від позитивної самооцінки самого офіцера, від ступеня оцінки ним своєї компетентності.

Загальний занепад сил, відсутність радісних емоцій, агресивна незадоволена реакція на оточення і оточуючих, підвищена дратівливість під час пандемії covid-19 супроводжують психологічний стан офіцера-прикордонника. Ці прояви і, тим більше, їх сукупність сильно ускладнюють взаємини офіцера з підлеглими, вищим керівництвом, колегами по службі, у власній родині, і, звичайно, відбиваються на професійній діяльності, знижуючи працездатність, успішність, і, як наслідок, ще більше загострюють напруженість офіцера.

Проведене дослідження не висвітлює усіх аспектів проблеми стійкості офіцерів-прикордонників до подолання психологічних бар'єрів у професійній діяльності в умовах пандемії covid-19. Більшої уваги, на наш погляд, потребують вивчення особливостей прояву психологічних бар'єрів в офіцерів з різними когнітивними стилями, підготовка офіцерів до здійснення колективно-розподільної діяльності з елементами психотренінгу. Становить інтерес і дослідження гендерного аспекту зазначеної проблеми.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 45.

2. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: *збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнського науково-практичного круглого столу* (24 березня 2017 року) / за заг. ред. О.Г. Льовкіної, Р.А. Калениченка. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2017. 238 с.

3. Балабанова К.В. Психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС України. Дис. на здоб. наук. ст. к.п.н. за спеціальністю 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2019. 210 с.

4. Освіта і наука у сфері національної безпеки: проблеми та пріоритети розвитку: *збірник матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції* 14 червня 2019 р., м. Острог / Упорядн.: Дорогих С.О., Доронін І.М., Довгань О.Д., Лебединська О.В., Пилипчук В.Г., Радзієвська О.Г., Романов М.С. НУОА, НДІП НАПрН України. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. 308 с.

5. Помиткін Е. Виклики сьогодення та пріоритети сучасної освіти. індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: *збірник наукових праць* / за заг. ред. Л.В. Помиткіної, О.М.Ічанської. Київ: ТОВ «Альфа-ПІК», 2020. С. 212- 216.

6. Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості. *Зб. наук. праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. 382 с.

Макогончук Наталія Віталіївна,

старший викладач кафедри психології, педагогіки

та соціально-економічних дисциплін

Національної академії Державної прикордонної служби України

імені Богдана Хмельницького,

кандидат педагогічних наук

РОЛЬ СПІЛКУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ

Сучасний правоохоронець часто повинен працювати як підприємець свого бізнесу і потребує навичок, пов'язаних із цими посадами. Управлінські та підприємницькі вміння необхідні для повсякденного функціонування будь-якої організації, це, зокрема, такі як: компетенції в галузі спілкування, мотивації, фінансових питань, безпеки на робочому місці, ведення суперечки, відбір кандидатів на роботу, оцінка результатів роботи працівника та рішення щодо звільнення працівників.

Працівники правоохоронних органів повинні вміти планувати навчальну програму, інструктувати в межах різноманітних умов навколишнього середовища. Щоб бути універсальним фахівцем правоохоронцям потрібно пройти етап від радника до переговорника, а для цього є важливим професіоналізм, вміння справлятися із середнім та високим рівнем стресу, продуманість, справедливість, неупередженість, творчість, фізична і розумова підготовленість. І одне з основних місць тут займає ефективне спілкування, здатність передавати думки чи дії в усній та письмовій формі. Спілкування передбачає взаємодію з громадами, вислуховування їх поглядів та ідей, та дії на них таким чином, що покращити ефективність роботи правоохоронних органів.

Протягом усього робочого часу правоохоронець повинен покладатися на усне та письмове повідомлення, вибираючи відповідні стилі спілкування. Продовженням цього є звітність про вжиті заходи, оцінки та методи тестування; особливо якщо правоохоронець працював у ролі переговорника і, звичайно, якщо потрібно дати оцінку або придатність до виконання службових обов'язків.

Потрібно пам'ятати і про базові навички спілкування: мову тіла, міміку, зовнішній вигляд і тембр голосу. Людина будує і розширює цей фундаментальний набір навичок та інші не вербальні навички для вираження більш складних форм спілкування. Тембр голосу, темп, висота тону, модуляція, мова тіла, одяг та міміка – ці елементи спілкування можна використовувати для висловлення впевненості та довіри, і навпаки, якщо вони використовуються неналежним чином, це може знищити довіру.

Саме тому працівникам правоохоронних структур потрібно приділяти значну увагу мові тіла людей, з якими вони контактують, але зберігати доброзичливий тон до тих пір, поки дозволяє ситуація.

Хоча насильство та фізична сила є частиною роботи працівників правоохоронних органів, небезпечній ситуації можна запобігти обережним та ефективним використанням комунікативних навичок.

Співробітники правоохоронних органів, які мають чималий досвід, знають, що у багатьох випадках вони працюють із громадянами так само часто, як і для забезпечення виконання закону разом з ними, особливо коли вони потребують інформації. Інформація, яка веде до успішної допомоги громадянам, найчастіше надходить від іншого громадянина. Кваліфікований правоохоронець добре знає, як спілкуватися, щоб досягти своїх цілей та вирішити проблеми, а також вирішити проблеми, використовуючи надійну інформацію.

Специфічним є спілкування з особами, які погодились допомогти розслідуванню. Особливо складним є спілкування з психічно нестійкими особами, такими як жертви згвалтування та ув'язнені. Крім того, особливості спілкування з громадянами, які можуть допомогти розслідуванню передбачають расову та національну толерантність.

При спілкуванні потрібно пам'ятати, що професійно-етичні норми співпраці працівників правоохоронних органів і громадян містять ряд принципів, включаючи:

- дотримання конфіденційності (цей принцип полягає у нерозголошенні інформації результатів без особистої згоди особи, з якою відбулася розмова);
- професійна таємниця щодо отриманої інформації;
- уникнення моральної шкоди (результати бесіди не зашкодять особі, яка бере участь у співпраці);
- ефективна розмова (такі розмови повинні бути корисними для осіб, які повинні відповідати певним вимогам до співпраці).

Виявляйте повагу – це може бути найкориснішим підходом, особливо у сферах з низьким рівнем доходу та високою активністю. Адже не випадково, в окремих іноземних країнах є молодіжні бандитські угруповання, члени яких приділяють велику ступінь важливості повазі і часто готові розголошувати важливу інформацію тим, хто виявляє їм повагу, включаючи працівників правоохоронних органів. Ніколи не буває ситуації, коли доречно когось усно (вербально) принизити. Громадяни реагують набагато краще на шанобливу поведінку, ніж на прояв сили чи панування. Крім того, правоохоронець може продемонструвати повагу, фізично стримуючи або нейтралізуючи когось, залежно від ситуації. Рівень поваги, який ви виявляєте, безпосередньо впливає на рівень поваги, який ви отримуєте.

Працівники правоохоронних органів на місці події часто задають тон будь-якому інциденту, частиною якого вони є. Коли правоохоронець поводить себе стримано, дружно, він завжди залишає за собою можливість ескалації ситуації. Коли ж навпаки, поводить себе надмірно, він втрачає здатність для доброзичливого спілкування.

Неодноразово бувають ситуації, при яких фізична нейтралізація людини може зменшити конфлікт, але також може спричинити конфлікт, залежно від ситуації. Найголовніше пам'ятати, що для працівників правоохоронних органів першим і найкориснішим інструментом вирішення конфліктів є здатність до спілкування. Тобто можливість використовувати слова, щоб з'ясувати, що відбувається, як правоохоронець може допомогти та хто несе відповідальність, перш ніж застосовувати будь-яку силу, коли це можливо.

Ще одним важливим аспектом хорошого спілкування є вияв співпереживання до жертв та зацікавлених громадян, та вміння зменшити конфлікт. Працівники

правоохоронних органів часто краще підготовлені для вирішення цих ситуацій, ніж громадяни, які ніколи не переживали подібних подій. Хоча іноді необхідна ескалація ситуації, щоб зберегти контроль, важливо, щоб це відбувалося лише для того, щоб врешті-решт зменшити конфлікт.

Таким чином, навички спілкування працівників правоохоронних органів значною мірою сприяють встановленню позитивних стосунків з громадянами і колективом, дозволяють уникнути непорозумінь в певних ситуаціях.

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*

КОМПОНЕНТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Проблема формування особистості професіонала має комплексний характер. Вона містить у собі соціальні, психологічні, фізіологічні та медичні складові; загальні й спеціальні професійні аспекти. Стосовно особистості правоохоронця, додатково постає завдання постійного підтримання високої готовності до виконання службових обов'язків в стресогенних та екстремальних ситуаціях. Професійна діяльність структурує властивості особистості в систему, наближаючи її до професійно-типової, а з іншого боку, індивідуально-психологічні особливості можуть більшою чи меншою мірою відповідати вимогам професії або не відповідати їй взагалі [2, с. 42].

Проведений аналіз наукових джерел (Д. Александров, Л. Казміренко, В. Андросюк, В. Абрамян, Є. Моїсєєв, О. Джужа, Д. Никифорчук та ін.) показав, що формування та розвиток професійно важливих якостей розглядають переважно в системі психологічного забезпечення оперативно-розшукової діяльності працівників правоохоронних органів, яка організовується згідно з нормативними документами. Варто зазначити, що саме професійна підготовка включає в себе структурним елементом психологічну підготовку (С. Делікатний, Ж. Половникова, П. Пригунов, Ю. Ірхін, О. Калюк, І. Охріменко, І. Конопльова, О. Макаревич та ін.), або професійно-психологічну підготовку (О. Бандурка, Г. Запорожцева, О. Корнєв, О. Кретчак, Л. Мороз та ін.), в рамках якої і здійснюється розвиток професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків в рамках професійних функцій та задач і забезпечення результативності професійної діяльності.

Аналіз наукових джерел показує, що існує кілька підходів до розуміння мети психологічної підготовки. Так, з одного боку, вона повинна бути націлена на досягнення психологічної стійкості й формування емоційно-вольових якостей, з іншого – на формування професійно важливих психологічних якостей, але існує й комплексний підхід, який розглядаючи її як сукупність взаємозалежних заходів, спрямованих на формування й розвиток психологічних властивостей і станів працівників правоохоронних органів, що забезпечують ефективне розв'язання ними професійних завдань [4].

Психологічна підготовка передбачає зміцнення взаємозв'язків між певними якостями особистості, як елементами складних здібностей (в процесі їх активізації), необхідними для конкретного виду діяльності, і формування вміння користуватися ними за певних умов. За структурою психологічна підготовка має складатись з таких

напрямків: 1) формування та розвиток професійно важливих якостей; 2) формування та розвиток умінь і навичок професійного спілкування; 3) формування та розвиток умінь саморегуляції [1, с. 149–151].

Психологічна підготовка працівників правоохоронних органів повинна бути спрямована на формування таких основних компонентів: розвитку психологічних якостей, уміння враховувати психологічні аспекти при виконанні професійних дій, психологічної стійкості (М. Андреев, В. Вахов, В. Котеньов, А. Папкін, В. Смірнов, О. Столяренко, Н. Хохлова). При цьому професійну психологічну підготовленість пов'язують із особливостями сформованих пізнавальних, емоційних, морально-психологічних, вольових і комунікативних якостей, які в сукупності характеризують психологічний потенціал працівників правоохоронних органів. У зв'язку з цим, І. Конопльова професійно-психологічну підготовку розглядає у двох аспектах – як свідомий процес формування мобілізаційної готовності до участі в конкретній ситуації і як процес систематичного ефективного виконання конкретних цілей і завдань [4].

Зокрема, на думку Л. Казміренко, В. Андросюка, В. Абрамяна, в сучасних умовах становлення системи психологічного забезпечення професійної діяльності в правоохоронних органах склалася ситуація своєрідної невідповідності між рівнем розвитку психологічної проблематики у традиційному академічному ключі і актуальними потребами практики на «психологічну технологію». Найбільш доцільний шлях вирішення такої проблеми – використання в процесі професійної підготовки працівників правоохоронних органів активних методів групової психологічної роботи, провідне місце серед яких відводять тренінговій роботі (тренінгу креативності і деяких форм соціально-психологічного тренінгу: перцептивного, рольового та ін.). Таке поєднання надає ряд істотних переваг [3]: поєднує передачу психологічних знань й формування конкретних моделей професійної поведінки; дозволяє навчити розумінню психологічної сутності і закономірностей реальних процесів взаємовпливу і взаємодії людей між собою; об'єктивує помилкові установки та оціночні стереотипи у поведінці й формує та розвиває здатність до адекватного і повного самопізнання; дозволяє удосконалювати емоційний та когнітивний самоконтроль, підвищувати рівень саморегуляції й навчити на цій основі більш ефективним моделям взаємодії з іншими; розвиває здатності виявляти нові нестандартні рішення проблем, нові засоби самовираження.

І. Конопльова виділяє такі види (форми) психологічної підготовки, як виховання, формування відповідних якостей, навчання, тренування, а також система добре організованого програмування підсвідомості співробітника на успіх розв'язання завдань у специфічних для нього умовах. У якості форм професійно-психологічної підготовки працівників правоохоронних органів використовуються лекції, семінари, конференції, практикуми, тренінги, ділові ігри, навчання, перегляд навчальних фільмів [4].

Ряд вітчизняних авторів (В. Барко, М. Бондарчук, Л. Гуменюк, Ю. Ірхін, І. Кошкин, Н. Ковальчишина, В. Лефтеров, Г. Літвінова, О. Макаревич, Л. Мороз, І. Сулятицький, С. Харченко та ін.) зазначають, що професійно-психологічний тренінг, який є системою цілеспрямованих тренувань і вправ, дозволяє ефективно розвивати професійно значимі якості особистості. Методи професійно-психологічного тренінгу дозволяють ефективно

формувати і розвивати необхідні для працівників правоохоронних органів якості, навички і вміння, що передбачає також оволодіння комплексом певних психологічних прийомів, що підвищують ефективність професійної діяльності працівника. Для проведення психологічної підготовки використовуються такі компоненти професійно-психологічного тренінгу: тренінг пізнавальних якостей; комунікативний тренінг; рольовий тренінг; психорегуляційне тренування; психотехнічні ігри. Тренінг повинен містити теоретичний та практичний блоки з метою надання спочатку необхідної теоретичної інформації, що закріплюється практичними завданнями. Це дозволяє сформувати не тільки знання, але й навички, уміння, здатності. Практичні завдання подають у формі рольових ігор, кейсових завдань, дискусій, логічних завдань.

Таким чином, психологічна підготовка працівників правоохоронних органів України має бути комплексною та системно охоплювати заходи, спрямовані на формування й закріплення у фахівців психологічної стійкості та готовності, які здатні забезпечити особистісне й професійне самовдосконалення на основі розвитку їх професійно важливих якостей. З метою розвитку професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів доцільно, щоб організація професійно-психологічної підготовки особового складу ґрунтувалася на таких основних компонентах: інтелектуально-аналітичний, вдосконалення перебігу психічних процесів особистості, формування регуляторних здібностей організму, емоційно-вольовий, підвищення рівня нервово-психічної стійкості та стресостійкості, мотиваційна підготовка особистості фахівця. Комплексне формування та розвиток професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів має забезпечуватися можливостями професійно-психологічного тренінгу: пізнавальних якостей, комунікативного, рольового, психорегулюючого тренування.

Список використаних джерел

1. Запорожцева Г.Є. Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.06; Національна академія внутрішніх справ України. Київ, 2002. 246 с.
2. Ірхіна С.М. Концептуальні засади особистісно-орієнтованої професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ. *Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти* : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 18 березня 2011 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Навч.-наук. ін-т психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, Каф. прикладної психології. Харків : ХНУВС, 2011. С. 41–44.
3. Казміренко Л.І. Андросюк В.Г., Абрамян В.Ц. Психологічне забезпечення діяльності працівників міліції під час проведення масових спортивних заходів: навч. посібник. Чернівці: 2010. 64 с.
4. Коноплева И.Н. Организация психологической подготовки сотрудников милиции к оперативно-служебной деятельности. *Психологическая наука и образование*. 2010. № 3. С. 138–147.

Ненько Юлія Петрівна,

завідувач кафедри іноземних мов

ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України,

доктор педагогічних наук, доцент

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС УКРАЇНИ

Збільшення кількості та масштабів надзвичайних ситуацій різного характеру зумовлюють необхідність підвищення якості професійної підготовки майбутніх рятувальників у вищих навчальних закладах Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Основні професійні функції рятувальників пов'язані із запобіганням і ліквідацією надзвичайних ситуацій та їх наслідків, наданням першої допомоги потерпілим, розробленням і впровадженням заходів щодо виконання службових обов'язків, підтриманням належного рівня готовності органів і підрозділів відповідно до вимог галузевих нормативно-правових документів тощо. Водночас професійна діяльність рятувальників передбачає виконання службових обов'язків в екстремальних (особливих) умовах, які характеризуються раптовістю виникнення, непередбачуваністю та непрогнозованістю розвитку, ризиконебезпечністю.

Для ефективних дій у цих умовах фахівці мають бути спроможними мобілізувати внутрішні сили, щоб успішно протистояти впливу різноманітних стресогенних чинників, зберігаючи при цьому високу працездатність, адекватну та своєчасну реакцію на раптові зміни в небезпечних обставинах, здатність швидко ухвалювати рішення за дефіциту інформації та часу, а також долати наслідки впливу фізичних і психоемоційних навантажень. Вони повинні мати належний рівень професійної готовності до діяльності в екстремальних умовах, яка визначає ефективне застосування набутих компетентностей і відображає стан концентрації особистісного потенціалу рятувальника, його внутрішнє налаштування на якісне виконання професійної діяльності. З огляду на це, формування професійної готовності і, зокрема, її мотиваційної складової, до діяльності в екстремальних умовах є одним із провідних завдань підготовки майбутніх рятувальників.

Основними функціями мотиваційної готовності є забезпечення стійкої професійної спрямованості особистості, прагнення самої діяльності, спонукання та регулювання професійної діяльності. Основними взаємопов'язаними структурними елементами мотиваційної готовності є позитивне ставлення до професійної діяльності, інтерес до неї, потреба у ній, професійна спрямованість, орієнтація на цінності та досягнення в обраній галузі.

Головне завдання психологічної служби у ЗВО – допомогти курсантам якнайшвидше адаптуватися до нових умов життя й навчання; розумно перебороти психоемоційні, інтелектуальні й фізичні перевантаження, що виникають на початковому етапі навчання. Психологічна служба супроводжує навчальний процес і тому перетинається, насамперед, із проблемами курсантів, безпосередньо пов'язаними з поточною ситуацією їхнього особистого розвитку й діяльності. Аналіз змісту і якості поточних проблем, з якими курсанти звертаються в психологічну службу, дозволяє не

тільки коректувати напрям інших видів психологічного супроводу навчального процесу, але й вивчати деякі феномени особистого розвитку курсанта.

На нашу думку, для розвитку мотиваційної готовності курсантів до екстремальних умов професійної діяльності важливо: 1) ознайомлювати курсантів із майбутньою професійною діяльністю та з вимогами щодо знань, умінь і якостей рятувальника; 2) надавати уявлення про практичну складову фахової діяльності у екстремальних умовах та нестандартних ситуаціях; 3) формувати позитивний «Образ-Я» та адекватну самооцінку курсанта; 4) формувати ціннісні орієнтації, що пов'язані з екстремальними умовами професійної діяльності; 5) регулярно знайомити курсантів зі всіма практичними аспектами їх майбутньої служби; 6) з урахуванням того, що мотиви формуються в діяльності, важливо забезпечувати особистісне залучення курсанта у процес екстремальної діяльності шляхом організації виїзних практичних занять, тактико-спеціальних навчань; 7) застосовувати спеціальні тренування зі зміною обставин, умов і засобів досягнення мети; 8) формувати у курсантів уміння ставити мету, приймати рішення, самообілізуватися, долати власні слабкості; 9) навчати курсантів закріплювати досвід подолання пізнавально-інтелектуальних, психологічних і фізичних труднощів, шляхом створення навчальних і виховних проблемних ситуацій, постановки завдань і надання доручень, у т.ч. на самостійне оволодіння певними професійними навичками і вміннями; 10) організовувати діяльність курсантів таким чином, щоб вони виконували різні ролі: виконавця, організатора, керівника (шляхом використання імітаційних методів навчання і виховання – ділових та рольових ігор, виконання обов'язків чергового підрозділу, помічника чергового інституту, командира групи на молодших курсах тощо); 11) використовувати спеціальні вправи з цілеспрямованого закріплення у досвіді поведінки курсантів таких якостей, як службова ретельність, відповідальність; 12) доцільно організовувати повсякденну службу, умови навчання, служби, побуту і відпочинку, із дотриманням принципу виховного характеру організації будь-якої діяльності курсантів; 13) розширення самостійності і ініціативності курсантів у різних видах діяльності.

Ефективна реалізація цього напрямку потребує вирішення двох взаємопов'язаних завдань:

1) створення у курсантів особистісних установок і настрою на активне засвоєння обраної професії;

2) формування у курсантів етико-моральних знань, інтелектуальних ціннісно-оцінних вмінь і відповідного ціннісно-емоційного ставлення до найвищих суспільних і професійних цінностей.

Нами визначені найбільш доцільні з психологічної точки зору методи і прийоми вирішення цих завдань:

1) зміна, розширення і наповнення ціннісним смислом поля діяльності курсантів, щоб у ній відбувалась інтеріоризація предметів їх діяльності, конкретизація і розвиток потреб, що формують інтерес до практичної діяльності;

2) зміщення вузько особистісних мотивів на мету діяльності з формуванням просоціальних ціннісних орієнтацій, широких соціальних і колективних мотивів;

3) розвиток і зміцнення просоціальних мотивів особистого смислу шляхом збільшення частоти їх актуалізації, підкріплення їх актуалізації позитивною емоцією.

Список використаних джерел

1. Батуков С.А. Формирование готовности молодых спасателей к профессиональной деятельности в чрезвычайных ситуациях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теорія і методика професійної освіти». М., 2011. 24 с.

2. Козяр М.М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності в надзвичайних ситуаціях. Львів : СПОЛОМ, 2004. 376 с.

Рівчаченко Олена Анатоліївна,

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

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА СЛІДЧИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ПРОГРАМ МЕДІАЦІЇ В РАМКАХ ЗАХИСТУ ПРАВ ПОТЕРПІЛОГО

Суттєве збільшення кількості важких злочинів, погіршення криміногенної обстановки в цілому призвело до того, що проблема захисту прав потерпілих від злочину в нашій країні на сьогоднішній день постає дуже гостро. Слід зазначити, що існуюча недосконалість чинного законодавства, недостатньо дієві форми та процедури судового захисту та відсутність забезпечення прав потерпілих та адекватного відшкодування моральних, фізичних або майнових збитків від злочинів, часті прояви вторинної віктимізації жертв, сформувало серйозну недовіру громадськості до судової влади та системи правосуддя та правоохоронних органів держави.

Реальне реформування діяльності правоохоронних органів України, насамперед Національної поліції, вимагає орієнтування на міжнародні та європейські стандарти дотримання прав і свобод громадян, а також їх захисту в разі порушення. Перш за все, на нашу думку, ці вимоги стосуються відновлення законних інтересів потерпілих від злочинної діяльності. В ст. 3 Конституції України людина, її права і свободи, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю.

Вважаємо, що вирішенню проблеми захисту прав потерпілих та відновлення справедливості повною мірою сприятиме застосування програм медіації та відновного правосуддя. Саме тому особливої актуальності набуває проблема психологічної підготовки працівників слідчих підрозділів НПУ до застосування визначених програм в професійній діяльності.

Проблеми захисту прав потерпілих, психологічні особливості особистості потерпілого, а також особливості законодавчого забезпечення програм медіації та відновного правосуддя розглядали провідні вчені-юристи та психологи: І. Айретсен, І. Бартусяк, В. Бедь, О. Боброва, В. Васильєв, Ю. Гурджи, П. Дагель, І. Ємельянова, А. Зелінський, В. Землянська, З. Зінатулін, Х. Зер, Н. Карпов, В. Коновалова, М. Коржанський, М. Костицький, В. Кузьмич, В. Куц, О. Кучинська, В. Кучер, В. Нор, В. Маляренко, Ю. Мельничук, Ю. Микитин, Н. Прокопенко, П. Рабінович, В. Савицький, В. Седегін, Т. Сироїд, Т. Шевченко, С. Яковенко та ін.

Зауважимо, що основна мета програм медіації та відновного правосуддя – це відновлення, примирення, зцілення та компенсування шкоди. Відновленням в широкому соціальному розумінні є психологічне зцілення потерпілого, реальне відшкодування завданих злочином збитків, дієве каяття правопорушника, взяття на себе відповідальності, відновлення порушених стосунків у соціальній спільноті і, таким чином, ресоціалізація правопорушника. Як зазначають Ю. Мельничук і В. Кузьмич, впровадження й застосування програм відновного правосуддя у кримінальних конфліктах спрямоване на вирішення таких проблем, як: гуманізація

та демократизація правової системи; вдосконалення та спрощення кримінального процесу; доступу до правосуддя; забезпечення прав та законних інтересів потерпілого та правопорушника; профілактика злочинності [1, с. 104].

Безумовно, перебування у ролі потерпілого тягне за собою психологічну травматизацію та пов'язані з нею особистісні розлади. Дія стресових факторів розповсюджується на усі сфери життя потерпілого, впливає на стан психічного та фізичного здоров'я, спричиняє виникнення негативних психічних станів (страху, гніву, розпачу, обурення, відчуження тощо), дезорієнтації, дезадаптації в навколишньому середовищі, труднощі міжособистісного спілкування, призводить до порушення сімейних і професійних стосунків. У цілому вплив ситуації злочину на психіку особи може бути навіть в рази серйознішим за фізичні втрати.

Ми підтримуємо думку Ю. Микитина, який визначає поняття «відновне правосуддя» як особливу кримінально-процесуальну форму, на основі якої сторони кримінально-правового конфлікту вирішують його за посередництва третьої нейтральної сторони (медіатора) шляхом максимального відновлення матеріального, морально-психологічного стану та соціального статусу, що існував до вчинення злочину [2, с. 7].

З метою підвищення ефективності професійної психологічної підготовки слідчих до застосування програм медіації, на нашу думку, необхідно підвищувати рівень поінформованості як фахівців, так і громади щодо такого альтернативного способу вирішення проблем захисту прав і законних інтересів потерпілих від злочинів; проводити спеціально розроблені тренінгові програми під час професійного навчання у ВЗО із специфічними умовами навчання, так і в процесі службової підготовки та системі підвищення кваліфікації. Крім того, залучення спеціалістів-медіаторів та представників громади та громадських правозахисних організацій до процесу підготовки забезпечить дієву взаємодію та створить підґрунтя ефективного функціонування слідчих підрозділів НПУ.

Список використаних джерел

1. Мельничук Ю.І., Кузьмич В.С. Особливості впровадження програм відновного правосуддя в законодавство України. *Молодий вчений*. 2018. № 1. С. 103-106.
2. Микитин Ю.І. Відновне правосуддя у кримінальному процесі: міжнародний досвід та перспективи розвитку в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2010. 30 с.
3. Боброва О.М., Горова А.О., Землянська В.В., Прокопенко Н.М. Відновне правосуддя. Особливості впровадження процедури медіації: європейський досвід. Київ, 2006. 164 с.

Сидоренко Александра Юріївна,

*провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення ДНДІ МВС України,
кандидат психологічних наук, доцент*

ФОРМУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КЕРІВНИКАМИ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У наш час стрімких змін та реформ, що відбуваються у правоохоронній сфері, кожному керівникові підрозділів Національної поліції України (НПУ) важливо зберегти свій людський вигляд, не стати лише «машиною» і «контролером» виконання поставлених завдань своїм підлеглим. Сучасним керівникам необхідно створювати сприятливі умови для процвітання свого підрозділу, щоб підлеглі відчували себе в першу чергу «командою», однією з ознак якої є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе й інших.

Важливим показником, що колектив це «команда» – є хороша соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Отже, формування та оптимізація ефективного професійного соціально-психологічного середовища є одним з найважливіших завдань керівництва підрозділів НПУ. А наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці його керівництва.

Проблемі соціально-психологічного клімату (СПК) в колективі присвячено багато робіт як у вітчизняній так і зарубіжній психології. Інтерес до цієї теми, перш за все пов'язаний з результатами Хоторнських досліджень, що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і особливостями її психологічного клімату [1]. 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 інші [2, с. 48].

Треба відмітити, що до цього часу в психології не має однакової дефініції щодо СПК. Але, як зазначає Л. Карамушка, у більшості визначень науковців загальним є твердження про те, що соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища [3, с. 67]. Соціально-психологічний клімат – це результат сумісної діяльності людей, їх міжособистісні відносини. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої та колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, пов'язаних з процесом праці та рішеннями загальних завдань колективу [4, с. 134].

Особливу роль серед багатьох факторів формування СПК колективу підрозділів НПУ відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконується керівником. Стан СПК, ступінь його стимулюючого впливу на

особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих.

До визначальних параметрів СПК відносять [5]:

- чіткість, ефективність організації й адміністрування, відповідальність, дієвість, своєчасність рішень, продуктивність;
- справедливість у розподіленні винагород, можливість професійного росту і підвищення по службі;
- бадьорий життєвий настрій, прояви товаришування та кмітливості у взаємовідносинах, почуття гордості за свій підрозділ;
- віра в здібності і високі індивідуальні можливості підлеглих, надання достатньої самостійності у роботі, заохочення новаторства, перетворень, розвитку, ініціативи;
- стимулювання високого рівня досягнень в роботі, допущення певного рівня ризику при виконанні завдань.

Серед норм, які формують сприятливий СПК колективу, виділяють [5]:

- комфортність;
- раціональність;
- передбачуваність поведінки і реакції на поведінку;
- формальність;
- лояльність;
- включення всіх працівників в комунікативні процеси;
- спрямованість на вузькі локальні внутрішньо-організаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість;
- структурованість або неструктурованість підходів при вирішенні службових проблем.

Основними завданнями щодо оптимізації СПК керівником підрозділу НПУ є наступні [5]:

1. Формування єдності й узгодженості стосовно норм, прийнятих в колективі.
2. Створення таких умов у рамках колективу, які забезпечили б можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особи в процесі роботи.
3. Зростання почуття впевненості членів колективу у власних силах і здібностях, формування впевненості, що причетність до колективу дозволить краще контролювати як свою долю, так і загальне майбутнє членів усього колективу.
4. Розвиток умінь цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу підлеглих, з тим щоб не притискаючи первинних спрямувань, сформувати альтернативні цілі, більш доступні та приємні.
5. Проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень, створення обстановки, що стимулює дискусію, обмін знаннями, досвідом.
6. Гнучкість у здійсненні контролю. Надання певної автономності в процесі вирішення службових завдань. Намагання уникнути надто ретельного і безперервного контролю, що може негативно вплинути не тільки на ефективність діяльності, але й на моральний настрій.
7. Використання процесів наслідування, імітації, моделювання.

Оптимізація СПК в колективі включає в себе виконання керівниками наступних дій [5]:

- управління процесом формування головних соціально-психологічних компонентів клімату (норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою);
- оптимальний підбір, розміщення, навчання і періодична атестація підлеглих;
- комплектування працівників з урахуванням їх психологічної сумісності;
- психопрофілактика та вирішення конфліктів в підрозділах НПУ.

Підводячи підсумки, хотілося б зазначити, що соціально-психологічний клімат це якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Проблема СПК дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в продуктивну діяльність. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності – для ефективної діяльності підрозділів НПУ необхідно, щоб підлеглі відчували себе «командою».

Формування та оптимізація СПК на сучасному етапі стають невід'ємною складовою частиною управління персоналом колективу підрозділів НПУ й реалізуються в повсякденній роботі керівника.

За рахунок оптимального СПК забезпечується максимальне залучення працівників у діяльність, що є умовою її ефективності. Показниками останньої є: продуктивність праці, соціальний розвиток колективу і ступінь реалізованості творчого потенціалу кожного працівника у правоохоронній діяльності.

Список використаних джерел

1. Коpecь Л. В. Класичні експерименти в психології : навч. посібник. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія, 2010. 234 с. URL: https://pidru4niki.com/1584072019246/psihologiya/klasichni_eksperimenti_v_psihologiyi.
2. Кличковський С. О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». *Український психологічний журнал*. 2017. № 2 (4). С. 47-57.
3. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. Біла Церква : КОІПОПК, 2014. 140 с.
4. 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.
5. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В., Туз О. І. Управління конфліктами. Київ : Кондор, 2011. 172 с. URL: https://pidru4niki.com/18780419/psihologiya/upravlinnya_konfliktami.

Топольницька Галина Юріївна,

старший викладач кафедри психології, педагогіки

та соціально-економічних дисциплін

Національної академії Державної прикордонної служби України

імені Богдана Хмельницького,

кандидат психологічних наук, доцент

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПАТРІОТИЧНОЇ САМОСВІДОМОСТІ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ

Державна прикордонна служба України є правоохоронним органом спеціального призначення. Якість виконання службових обов'язків та результати діяльності офіцерів-прикордонників безпосередньо позначаються на національній безпеці держави, українського суспільства, забезпечення законних інтересів громадян, що перетинають державний кордон. Справжня моральна культура прикордонника ґрунтується на глибокій ідейній переконаності, любові до Батьківщини, службовому обов'язку, громадській відповідальності та морально-етичних знаннях. Патріотично-наснажена громадська активність особистості повинна постійно підвищуватись в процесі виховання, самовиховання і самовдосконалення, переростати, у відповідності до вікових особливостей, в громадсько-політичну, державницьку діяльність.

Історія вітчизняної і зарубіжної педагогічної думки переконливо свідчить про те, що вагомі результати у патріотичному вихованні досягаються тоді, коли в ньому домінують найвищі моральні цінності – любов до Бога, Батьківщини і рідного народу, свобода, рівність, совість, чесність, справедливість, гідність, толерантність, повага та інші [3, с. 19].

На долю сучасного курсанта Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького випала історична місія – відстоювання незалежності, демократичних прав і свобод, збройний захист кордонів незалежної України, яка має посісти гідне місце серед цивілізованих держав світу.

Одним із найважливіших завдань теорії і практики в Національній академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького є патріотичне виховання. Важливим чинником у національно-патріотичному вихованні є формування патріотичної самосвідомості, яка проявляється у ставленні особистості до своєї нації, зацікавленні і повазі до історії українського народу, його традицій та звичаїв, шанобливому ставленні до національної спадщини народу, прагненні примножити його славу історію та традиції [1, с. 142].

Одним із важливих шляхів реалізації концепції національно-патріотичного виховання курсантів-прикордонників є формування в них науково-теоретичних і методичних засад:

–здійснення заходів щодо розширення фактографічної бази історичних подій, публікація розсекречених архівних документів, видання історичної науково-популярної літератури, довідкових матеріалів про здобутки України за роки незалежності, книг національно-патріотичної спрямованості;

- збагачення естетичного досвіду шляхом продовження національно-культурних традицій регіону, міста, відомства;
- проведення наукових конференцій, семінарів з проблем національно-патріотичного виховання молоді;
- систематичне відвідування пам'яток історії та фортифікаційної архітектури України;
- підвищення професійної кваліфікації науково-педагогічних кадрів.

Творчо відроджуючи вітчизняні виховні традиції, викладачі повинні успішно використовувати ідеї, принципи, засоби козацької педагогіки з метою поліпшення героїко-патріотичного виховання, формування високої шляхетності, політичної культури, сили волі і сили духу, відчуття володаря становища, усвідомлення прав і обов'язків перед Батьківщиною, відповідальності перед рідним народом [2, с. 38]. Традиції українського козацтва пробуджуватимуть любов до героїчного, переконуватимуть у тому, що за будь-яких історичних часів в житті завжди є місце для подвигів, вірного служіння українському народу.

Важливе місце у змісті патріотичного виховання посідає формування культури міжетнічного та міжнаціонального спілкування. Високий рівень культури міжетнічних і міжнаціональних відносин передбачає рівність і співробітництво всіх народів, їх гармонію, орієнтує людину і суспільство на злагоду, взаємодію, взаємодопомогу, партнерство, діалог та толерантність [4, с. 29].

У зв'язку з цим нині значною мірою зросла відповідальність викладачів НАДПСУ за рівень героїко-патріотичного виховання курсантів, студентів, слухачів.

Системоутворюючі поняття «нація», «національна культура», «національна духовність», «національна ідея» багато в чому визначають сутність, зміст завдання, мету, форми і методи виховання молоді кожного народу. У зв'язку з тим, що Україна впродовж тривалого часу перебувала в становищі колонії і напівколонії, у нас часто заборонявся, замовчувався навіть сам термін «національне виховання», який найбільшою мірою сприяє новому осмисленню такого багатогранного «етносоціального» явища, яким є формування національної самосвідомості.

Етнонаціональний патріотизм – це любов до Батьківщини, бажання створити суверенну державу, захист своєї Вітчизни від будь-якої агресії та іноземного панування.

Список використаних джерел

1. Васянович Г.П. Мета, завдання та принципи патріотичного виховання студентської молоді. Вибрані твори: збірник наукових праць в 5-ти т. Львів: Сполом, 2010. С. 142.
2. Головінський І. Національна свідомість як рушійна сила державотворення. Психологічна інтерпретація. Київ, 2004. 134 с.
3. Гонський В. Патріотизм як основа сучасного виховання та ідеології держави. *Рідна школа*. 2001. № 2. 148 с.
4. Калакура Я. Історична пам'ять як чинник самоідентифікації українців. *Українознавство*. 2014. Ч.3-4. 210 с.

Федоренко Олена Іванівна,

завідувачка кафедри педагогіки та психології

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор педагогічних наук, професор

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОФІЛАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗАКОРДОННИХ КРАЇН У РОБОТІ З ДІТЬМИ

Вивчення закордонної практики роботи поліцейських з дітьми та особливості їх професійної підготовки до такої роботи представляє науковий інтерес, оскільки досвід, форми і методи їхньої роботи можуть бути використані, як в професійній діяльності, так і в сучасній вітчизняній практиці підготовки поліцейських до роботи з дітьми.

Окремі питання підготовки працівників правоохоронних органів до професійної діяльності розглядали В. Барковський, С. Богдан, Ф. Думко, Л. Дягілева, М. Ісаєнко, О. Косаревська, І. Михайліченко, Н. Могілевська, А. Морозов, Г. Яворська, С. Яворський та ін. Проте не зважаючи на проведені дослідження, питання підготовки майбутніх офіцерів поліції до роботи з попередження правопорушень дітей та вивчення закордонного досвіду в цьому аспекті не знайшло достатнього висвітлення у науковій літературі.

В основу боротьби з дитячою (підлітковою) злочинністю в багатьох країнах покладено модель ювенальної юстиції. Як відомо, юстиція (від лат. *justitia*, походить від *jus* – право і означає «справедливість, законність») – термін, який використовують для позначення судового відомства (Міністерства юстиції), сукупності судових закладів. Поняття «ювенальна юстиція» в усьому світі пов'язують з її головною ланкою – судами у справах неповнолітніх.

Систему судів для неповнолітніх вперше було введено у США в штаті Іллінойс у 1891 році, що було сприйнято як радикальне нововведення. Мета цих судів полягала не стільки в тому, щоб засудити злочинців на певний термін, скільки в тому, щоб знаходити таке рішення, яке найбільш відповідало інтересам дитини та суспільства. Суд у справах неповнолітніх міг вживати профілактичні заходи до «потенційних правопорушників» (дітей, які схильні до скоєння правопорушень) й встановлювати термін ув'язнення, щоб кожна дитина могла «перевиховуватись» стільки часу, скільки необхідно. Така практика до 1924 року розповсюдилась по всій країні та за її межами.

Дослідження, проведені на початку ХХ століття, показали, що до створення системи ювенальної юстиції у багатьох країнах (Англії, Германії, Франції, Росії та ін.) поступово відбувалось зростання злочинності неповнолітніх, то вже в перші роки після діяльності ювенальних судів це зростання або припинялось, або помітно зменшувалося. Про це свідчить статистика тих років, наведена П. Люблінським [2].

Узагальнюючи свої багаторічні дослідження феномена злочинності неповнолітніх до і після створення ювенальної юстиції в цілому ряді країн, П. Люблінський зробив такі висновки про історичну цінність тоді ще нової судової юрисдикції: 1) ювенальне судочинство дає змогу вивчати особистість неповнолітніх правопорушників, причини їх правопорушень та вести статистику і облік; 2) створення ювенальних судів давало змогу переглянути карну політику держави щодо неповнолітніх; 3) з виникненням

ювенальних судів відбулось «пом'якшення» покарань підлітків, перехід від каральних заходів до виховних та профілактичних [2].

Інтерес представляє Шведська ювенальна судова система. У кожному суді (будь-якого рівня) є суддя, який спеціалізується у справах неповнолітніх, або кілька таких суддів у залежності від кількості ювенальних правопорушень. У Шведській системі профілактики підліткової злочинності діють 32 ювенальних центри і національна рада, яка керує цими центрами. Вони мають відкриті і закриті програми, що займаються дітьми та підлітками після того, як прийняте рішення ювенального суду. У Швеції немає притулків для неповнолітніх. Слід окремо зазначити, що судді ювенальних судів проходять спеціальне навчання (або стажування) у відповідних навчальних закладах міністерства юстиції та внутрішніх справ [3].

У Польщі в 1982 р. створені сімейні суди, які по суті є ювенальними, тобто розглядають справи неповнолітніх, які вчинили правопорушення. Вони підпорядковуються Міністерству внутрішніх справ та тісно співпрацюють з Міністерством національної освіти. Сімейні суди здійснюють вивчення особи дитини в аспекті стану сімейного виховання, її оточення.

У Японії діють сімейні суди і пункти управління дітьми - адміністративні органи, що знаходяться у веденні Міністерства народного добробуту, завдання яких брати активну участь у ранній профілактиці злочинності серед дітей.

Специфіка навчання поліцейських у Японії обумовлюється досить складною, розгалуженою і деталізованою за напрямками діяльності структурою поліції. Тут діють: провідний заклад з підготовки майбутніх поліцейських найвищої кваліфікації – Національна поліцейська академія, школа імператорської охорони, курси криміналістів, вищі курси для керівників слідчих органів, школа поліцейського зв'язку [5].

При підготовці працівників поліції в Японії велику, як ніде, увагу приділено питанням боротьби з підлітковою та молодіжною злочинністю. Тут готують фахівців для спеціальних підрозділів: відділу роботи з підлітками та молоддю, відділу попередження злочинності, що входять до складу управління кримінальних розслідувань, підрозділу для роботи з дитячими і юнацькими установами у відділі охорони тощо. Відповідно до цього програми навчання зазначених фахівців включають великий перелік дисциплін, що вивчають вікові психологічні особливості підлітків та молоді, профілактичні заходи роботи з ними, види соціальної роботи та допомоги та ін [1].

Вивчення досвіду ювенальних судів Франції, США, Англії, Німеччини, Австралії й інших країн свідчить, що вони є центрами, які ініціюють і розробляють державні і регіональні програми, спрямовані на зниження злочинності серед дітей, надання їм різних видів допомоги і захисту.

Науковий інтерес представляє підготовка поліцейських США до роботи з підлітками, а також та виховна і профілактична робота, яку вони безпосередньо здійснюють у професійній діяльності. Підготовка майбутніх поліцейських до профілактичної діяльності з неповнолітніми здійснюється відповідно до діючих спеціальних програм. Зусилля в цьому напрямку чітко координуються державними органами і поліцією. У США діють три типи програм по роботі з підлітками.

Перший тип програм – базові програми поліції. Вони найчастіше реалізуються спільно з іншими організаціями і спрямовані на роботу з підлітками, які мають найтиповіші відхилення в поведінці (не відвідують навчальні заклади, конфліктні, агресивні, втікають з дому, вживають наркотики і т.д.). Тут перевага надається профілактичній та виховній роботі, залученню підлітків до спорту, організації їх дозвілля (наприклад, спеціальних атлетичних клубів, інші цікавих занять) з метою відвернення молоді від шкідливих і небезпечних для суспільства діянь.

Другий тип програм – базові програми для ювенальних судів, які концентрують увагу на тих дітях і підлітках, які притягалися до відповідальності за вчинені ними правопорушення. Це комплексні програми, які передбачають співпрацю поліції з відповідними соціальними службами (соціальним наглядом, соціальними педагогами, психологами, лікарями та ін.). У рамках цих програм підліток, за згодою батьків, може бути тимчасово (від 3 до 6 тижнів) поміщений у спеціальний заклад, де з ним будуть здійснювати певну роботу щодо корекції поведінки. Ці заклади розрізняються за характером утримання підлітків (з жорстким наглядом, помірним, без нагляду), за спрямованістю (спортивного типу, трудового, загального та ін.).

Третій тип програм – це базові програми для шкіл. Вони охоплюють профілактичну роботу з дітьми та підлітками, які навчаються у різних типах шкіл (загальноосвітніх, приватних, спеціальних та ін.) і які не вчиняли правопорушень. Базова програма для шкіл включає різні програми з урахуванням специфіки тієї школи, де здійснюється профілактична та виховна робота і спрямовані на правове виховання та просвіту, превентивне виховання, формування позитивного ставлення до поліції, ранню профілактику.

Поліцією Лос-Анджелеса (США) проведений цікавий експеримент - на практиці випробувана ефективність програми профілактики злочинності підлітків з використанням відвідування ними виправних установ. Мета цієї програми полягала в психологічному впливі на підлітків, які ще не вчинили злочинів, але перебували на обліку в поліції за схильність до правопорушень, вживання наркотиків або антигромадську поведінку. Для участі в експерименті поліції було рекомендовано 17 підлітків.

Важливим фактором реалізації програми був добір її безпосередніх виконавців - співробітників поліції, що проходив на добровільних засадах з урахуванням вимог до їх особистісних якостей, знання психології підлітків, які схильні до вчинення правопорушень, наявності уміння встановлювати контакт з неповнолітніми. Ще один момент полягав у точності добору підлітків для участі в даному експерименті: це неповнолітні, які не притягались до кримінальної відповідальності, але знаходилися на грані здійснення злочину.

У першому пункті програми передбачалося відвідування поліцейської дільниці, де підліток безпосередньо спостерігав за представниками злочинного середовища та своїми однолітками, арештованими за різні злочини, наприклад, за вживання та збут наркотиків, знайомився з методами лікування наркозалежних, а також суворим режимом утримання хворих.

Наступним кроком програми є екскурсія у виправний центр для підлітків, де містяться злочинці у віці від 14 до 20 років, що очікують суду. Підлітка проводили через

приймоне відділення, камери попереднього утирмання, тюремний двір, знайомили з умовами життя і правилами поведінки осіб, яких там утримують. У супроводі поліцейського підліток також відвідував в'язницю для неповнолітніх злочинців.

Таке комплексне знайомство підлітків з виправними і лікувальними установами мало на них позитивний вплив. Поведінка всіх підлітків, що брали участь у програмі, в родині й школі покращилась, у 13 чоловік (76%) відбулися помітні зрушення - вони не потрапляли більше в поліцію.

У Великобританії розгорнута широка кампанія за зміцнення співробітництва між школою і поліцією шляхом впровадження двох програм.

Головна мета першої програми – просвітницька. Основні форми роботи – заздалегідь заплановані відвідування поліцією шкіл для організації і проведення бесід, уроків, дискусій, відповідей на питання, необхідних для розуміння дітьми завдань і ролі поліції, її повноважень, принципів і методів роботи. Головне завдання - створити атмосферу доброзичливості та довіри між працівниками поліції та учнями.

Друга програма - це програма дактилоскопірування дітей і підлітків, заснована на добровільній згоді дітей і батьків. Наявність у батьків докладного опису дитини та її дактилокарти суттєво полегшують роботу поліції у випадку зникнення дитини або необхідності встановити особу дитини, яка не може зробити це сама (не розмовляє, розгублена, знаходиться в несвідомому стані). На думку поліції, ця програма має ще більше підсилити взаємозв'язок між поліцією і громадськістю [4].

Так, наприклад, у Канаді організацією центрів відпочинку і спортивних клубів для молоді займається поліція. Поліцейські залучають молодь до таких видів спорту, як гонки на яхтах і плавання. Це сприяє поліпшенню відносин між молодими людьми і поліцією. Заслуговує на увагу і практика організації розважальних заходів під керівництвом поліції (наприклад, дискотек).

Таким чином, у цілому ряді країн співробітники поліції виконують широкий спектр обов'язків, пов'язаних з вихованням дітей та підлітків, правовою просвітою, профілактикою вчинення ними правопорушень, більш властивих органам освіти, соціальної захисту й ін. У зв'язку з цим, обґрунтованою і необхідною є відповідна підготовка майбутніх офіцерів поліції до роботи з дітьми, формувати в них відповідні педагогічні, психологічні, соціологічні і професійно-правові знання та вміння, які є необхідними для ефективного здійснення профілактичної та виховної роботи з дітьми, що відповідно, позитивно позначиться на зниженні ризиків виникнення правопорушень, скоєних дітьми та підлітками.

Список використаних джерел

1. Бакаев А.А. Система профилактики правонарушений несовершеннолетних : учеб. пособие. Москва : Логос, 2004. 218 с.
2. Люблинский П.И. Борьба с преступностью в детском и юношеском возрасте. Москва, 1923.
3. Соціальна робота. Кн. 2 : навч. посіб. / за ред. Андрущенко В.П. [та ін.]. Київ : УДЦССМ, 2001. 440 с.
4. Lorton R. A-Z of Policing Law. London, 1998. 213 p.
5. Police of Japan National Agency. Tokyo, 2001. 168 p.

Хома Діана Олександрівна,

студентка 3-го курсу спеціальності «Психологія»

Національної академії внутрішніх справ

Дідух Марина Миколаївна,

старший викладач кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат психологічних наук

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ В УМОВАХ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

У процесі цілеспрямованої діяльності, кожна особистість громадянського суспільства все частіше набуває характерологічних властивостей та якостей самоактуалізації, самоорганізації, саморегуляції та самоконтролю, які визначають її особистісну стійкість у подоланні стресу.

Питання психологічної стійкості особистості відіграє велике практичне значення, оскільки стійкість створює основу внутрішньої гармонії, повноцінного психічного здоров'я, високої працездатності та охороняє особистість від дезінтеграції і особистісних розладів. Дезінтеграція особистості визначається як втрата організуючої ролі вищого рівня психіки в регуляції поведінки і діяльності, розпад ієрархії життєвих сенсів, цінностей, мотивів та цілей.

Проблема психологічної стійкості порушується у багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідженнях. Зарубіжні автори схильні використовувати термін стресостійкість (Г. Сельє, Г. Лазарус, М. Борневассер, Р. Бернс), у вітчизняній психології використовують терміни емоційна, психічна та психологічна стійкість особистості (Л. Аболін, І. Малкіна-Пих, В. Бодров, В. М'ясников та ін.) [1].

Важливу роль у стійкості до стресу відіграють соціальні фактори, а саме: соціальна підтримка. Стійкість особистості до дії стресогенних факторів особистості має багаторівневу детермінацію і зумовлена як характеристиками навколишнього середовища, так і особистісними характеристиками.

Характеризуючи особистісні ресурси стресостійкості, «Я-концепція» є провідним особистісним ресурсом подолання стресу. Індивідуальні стилі подолання стресу співвідносяться з певними типами «Я-концепції». Взаємний вплив «Я-концепції» та копінг-механізмів дає змогу зберегти стійкість системи Я і послабити негативний вплив стресу на організм. Формування активних копінг-стратегій і позитивної «Я-концепції» потенціює взаємний розвиток, сприяє успішній стресостійкості індивіда, формування пасивних стратегій подолання стресу й негативної «Я-концепції» справляє негативний взаємовплив і знижує рівень стресостійкості індивіда

На думку багатьох авторів, процеси формування Я-концепції та психологічних механізмів подолання стресу здійснюються паралельно, мають виражений вплив на подолання стресу і є взаємозалежними [2].

Емоційне вигорання як стресова реакція є наслідком тривалих напружень середньої інтенсивності, тому, синтезуючи визначення стресового процесу за

Г. Сельє (стадій тривоги, резистентності, виснаження), погоджуємося, що цей синдром можна вважати третьою стадією зі стійким і неконтрольованим рівнем збудження. Важливою перешкодою для громадських організацій є емоційне вигорання, до якого призводять стреси, тому необхідно свідомо запобігати цьому, зберігати позитивний психічний стан та залишатися повноцінним членом громадського суспільства [3].

Стійкість особистості до дії стресогенних факторів може бути детермінована ступенем оволодіння спеціальними навичками і знаннями, внутрішнім почуттям обов'язку, відповідальністю, самоконтролем, характером оцінки реальності, високим рівнем самооцінки, низьким рівнем тривожності, наявністю досвіду подолання стресогенних ситуацій. Серед чинників індивідуального розвитку організму найбільше значення у формуванні стійкості до стресу має досвід, що набувається при тривалих стресових впливах. Цей досвід сприяє адаптованості організму до стресу, яка дозволяє зберігати стійкість у реалізації різноманітних форм діяльності та адекватно регулювати поведінку в стресових ситуаціях

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що стійкість до стресу в умовах громадського суспільства зумовлено нервово-психічною стійкістю, рівнем розвитку якої зумовлює толерантність до стресу; самооцінкою особистості, що є ядром саморегуляції і визначає ступінь адекватності сприйняття умов діяльності і своїх можливостей; відчуттям соціальної підтримки, що підтримує почуття власної значущості для оточуючих (особистісна референтність); особливостями побудови контактів з оточуючими, що характеризують рівень конфліктності особистості; досвідом соціального спілкування, що виявляє потребу у спілкуванні і можливість побудови контактів з оточуючими на основі власного досвіду; моральною нормативністю особистості, що характеризує ступінь орієнтації на існуючі у суспільстві норми і правила поведінки.

Список використаної джерел

1. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія]. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с
2. Дикая Л.Г., Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Институт психологии РАН, 2003. 318 с.
3. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания: диагностика и профилактика. СПб: Питер, 2008. 336 с.

Швидка Олена Вікторівна,

Психолог Державної установи «Академія патрульної поліції»

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «АКАДЕМІЯ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ»

Актуальність теми. Професія поліцейського є однією з найбільш відповідальних, важливих та небезпечних професій, оскільки основним завданням поліцейської діяльності є забезпечення мирного спокійного життя громадян. До працівника поліції висуваються дуже жорсткі вимоги, невідповідність яким впливає на ефективність його роботи та рівень довіри з боку населення. [6, с. 145] Тому при підготовці майбутніх поліцейських приділяють особливу увагу психологічній готовності слухача у процесі навчання в Державній установі «Академії патрульної поліції» (далі – Академія).

Основна частина. Питанням важливості психологічної готовності поліцейських на етапі первинної професійної підготовки, визначення їх найбільш важливих якостей і особистісних властивостей досліджували психологи такі, як: О. Євдокімова, В. Клименко, І. Топоркова та ін. Вони виділяють один з найголовніших компонентів психологічної готовності – це психологічна стійкість працівника поліції в екстремальних ситуаціях.

Процес формування психологічної готовності працівників поліції до службової діяльності є складним і багатоаспектним. Його складність обумовлена перебудовою особистості громадянина, що прийшов на службу в органи внутрішніх справ, в особистість фахівця, професіонала правоохоронної системи. Багатоаспектність даного процесу обумовлена необхідністю розвитку у працівників психологічної стійкості, багатьох професійно важливих особистісних якостей, рис характеру, а також системи знань, умінь і навичок відповідно до вимог професійної діяльності. [6, с. 121]

З 2017 року Академія співпрацює із закордонними організаціями, де має всебічну підтримку не тільки у матеріально-технічному забезпеченні, а й у підвищенні кваліфікації та вдосконаленні професійних навичок фахових поліцейських як і в Україні, так і за кордоном, проведення різних тренінгів, воркшопів, конференцій для працівників. Канадсько-український проект підтримки та розвитку поліцейських (CUPDP) та (PTAP) допомагає у розвитку дистанційного навчання та проведення тренінгів для особового складу; Канадська поліцейська місія в Україні (CPMU) – підготовка виключно викладачів-поліцейських; Міжнародна програма допомоги у проведенні кримінальних розслідувань (ICITAP) – надає методичну та методологічну допомогу у навчанні особового складу; Консультативна місія європейського союзу (КМЕС) та Організація безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) – займається питаннями толерантності, домашнього насильства, безпека роботи з інформацією. Тому весь особовий склад є висококваліфікованими професіоналами, які передають свій досвід та знання слухачам Академії.

Емоційно-вольова стійкість у слухачів формується і розвивається впродовж всього процесу навчання в Академії. Викладачі та весь атестований склад Академії відіграють важливу роль у формуванні позитивного ціннісного ставлення до обраної

професії, створюють умови для оптимального й ефективного становлення стійкої внутрішньої позиції «Я-поліцейський» у слухачів. Згуртованість та приналежність до великої поліцейської родини будується на дотриманні незмінних традицій Академії, що починаються з першої промови начальника Академії підполковника поліції Лісничука Вадима Ярославовича. Кожна традиція має значення у формуванні свідомості поліцейського. Основні з них:

➤ «Перша прокачка». В перші дні під час знайомства з керівництвом начальник Академії особисто проводить «прокачку» слухачів на плацу – перевірка на фізичну та психологічну витривалість та стійкість для того, щоб розуміти, що від них чекати в майбутньому, перевірка на незламність кожного. Під час цієї процедури обов'язково присутній психолог для спостереження за проявами афективних реакцій слухачів (агресія, гнів, страх, відчай);

➤ «Лекція по застелянню ліжка». Проводять начальники курсів. Слухачам показують відео про важливість застелення ліжка з самого ранку. Суть його доносять ветеран війни АТО, кіборг, 2017-2019 заступник начальника ДУ «Академія патрульної поліції», Заступник Міністра у справах ветеранів України Олександр Леонтійович Терещенко, яких втратив обидві кінцівки під час бойових дій, та американський воєначальник, адмірал Військово-морських США, командувач Командування спеціальних операцій Вільям Макрейвен. Вони говорять про те, що застелити ліжко – це вже маленька перемога кожного дня, якщо ви хочете змінити світ, спочатку заправте своє ліжко.

➤ «Перший вихід в однострої». Проводиться в перший понеділок другого місяця навчання. Перший місяць навчання всі слухачі ходять в цивільному одязі. Перед одяганням однострою, начальник Академії особисто на шикуванні проводить стройовий огляд і контролює дотримання всіх вимог. На вранішньому загальному шикуванні слухачі, вперше вдягнені в однострій поліцейського, урочисто марширують під оплески колег та керівництва;

➤ «Отримання шеврону Академії». Вручення відбувається першого понеділка четвертого місяця навчання. Перед цим слухачі мають скласти іспит на отримання шеврону – тест Купера (комплекс фізичних вправ). Складають не всі, відповідно і отримують шеврон не всі. Але є можливість перескладати іспит;

➤ «Червона стрічка на шафі». У кожного слухача є особиста шафа. Коли хтось відраховується, її заклеюють червоною стрічкою по діагоналі. Впродовж наступного навчання всі постійно бачать її і це мотивує слухачів навчатись наполегливіше, дотримуватись дисципліни та внутрішнього розпорядку Академії. Стрічку не знімають аж до випуску;

➤ «Підпис своєї шафи». Після успішного складання останнього іспиту, кожен слухач підписує свою шафу, вказуючи там номер групи, ПІБ, місце проживання, дату випуску та особистий підпис;

➤ «Девіз групи та вимпел». У перший тиждень навчання слухачі придумують девіз групи, який вони викрикують під час «прокачок» та проходження стройовим кроком на ранковому шикуванні. В перший місяць слухачі самостійно виготовляють вимпел групи (на кшталт прапора), де вказують номер групи, девіз, місяць та рік випуску. Після складання усіх іспитів, всі залишають особистий підпис

на вимпелі і під час церемонії передачі вимпелу на випуску командир групи урочисто передає його начальнику Академії. Всі вимпели груп-випускників зберігаються у Залі слави Академії.

Для успішного впровадження ідей зміни філософії підготовки поліцейських, не менш важливе місце в становленні поліцейських має психологічне супроводження навчального процесу. Психологи допомагають в адаптації, та виявлення мотивів вступу до лав внутрішніх органів, забезпечують якісне, результативне, ефективне проведення психопрофілактичної та психокорекційної роботи зі слухачами, проведення занять та тренінгів [9, с. 7]. Під час проходження початкового професійного навчання на заняттях з професійно-психологічної підготовки для формування психологічної готовності поліцейських можуть використовуватися:

- психодіагностика (спостереження, бесіда, тестування);
- тренінги з розвитку професійної пам'яті, уваги і спостережливості;
- психофізичні тренінги з подолання перешкод (перешкоди, лабіринти тощо);
- ідеомоторні тренування;
- тренінги з використанням елементів несподіванки, дефіциту часу, шумових і вогневих ефектів (морально-психологічна смуга);
- тренінги із засвоєння ситуацій, пов'язаних зі сприйняттям страждань, крові, поранень, травм, убитих;
- навчання основам аутогенного тренування;
- тренінги самонавіювання, самопереконання, настрою;
- СОПТ (ситуативно-образне психорегулююче тренування, уявне перерахування співробітником індивідуально-ціннісних якостей і ситуацій, в яких йому щось вдалося) тощо [2, с. 65].

З перших днів навчання їх навмисно вводять в стрес для перевірки вольових якостей, доки останній не здається, тим самим загартовуючи характер, і давши змогу зрозуміти, що більшість з них не були за межею своїх можливостей. В подібних обставинах, кожен має усвідомити, що поліцейський – це не професія, це – стиль життя, зі слів начальника Академії. Тому психологічна підготовка працівників поліції у навчальному закладі має бути спрямована на формування стійкості до:

- негативних чинників службової діяльності: напруженості, відповідальності, ризику, небезпеки, дефіциту часу, невизначеності, несподіванок тощо;
- травмуючих чинників, що значно впливають на психіку: виду крові, трупів, тілесних ушкоджень та ін.;
- ситуацій протиборства: вміння вести психологічну боротьбу з особами, що протидіють попередженню, розкриттю та розслідуванню злочинів, протистояти психологічному тиску, маніпулюванню з боку, як законотворчих громадян, так і правопорушників; не піддаватися на провокації й ін.;
- конфліктних ситуацій в службовій діяльності: вміння проаналізувати внутрішні причини конфлікту, розібратися в закономірностях їх виникнення, протікання і знайти способи вирішення конфліктних ситуацій; вміння володіти собою в психологічно напружених, конфліктних, провокаційних ситуаціях [2, с. 64].

Також суттєвий вплив на ефективність навчального процесу мають умови, в яких він проходить. При створенні аудиторій використовувалась інженерна

психологія, які розширюють розуміння людського фактору і його важливості в забезпеченні ефективної роботи людини з технікою. Це передбачає виконання двох основних умов, а саме: покращення технологічних характеристик трудового (навчального) процесу; поліпшення умов праці (навчання) та характеристик трудового (навчального) процесу, які стимулюють трудову (навчальну) активність людини і, як результат, визначають її ставлення до праці (навчання) [7, с. 11]. Враховувались температура в приміщенні, колір стін, крісла зробили зручні, але такі, щоб не схилити до засинання; в аудиторіях немає нічого зайвого, щоб не відволікатись, є три яскраві зони: девіз групи, модель застосування сили та антикорупційний плакат (при виході з правої сторони). Адже за значущістю одна з найважливіших характеристик правоохоронця – *антикорупційна спрямованість* та високий рівень *антикорупційної культури*. Корупція – це не лише певні діяння, а й система негативних поглядів, переконань, настановлень, спосіб мислення, який обумовлює спосіб життя. Морально-психологічні наслідки корупції проявляються в тому, що вона є потужним фактором деморалізації суспільства, девальвації моральних цінностей, деформації індивідуальної та суспільної психології; нищить духовні й моральні цінності; змінює мотивацію службових осіб у сфері державного управління, а також громадян у різних сферах соціального життя. Існування корупції в правоохоронній системі загалом дає підстави вважати її вкрай небезпечним явищем – одним із проявів професійної деформації правоохоронців [3, с. 69].

Сучасне суспільство вимагає поліцейського нової генерації, який в своїй діяльності реалізує три основних принципа: чесність, професіоналізм, самовідданість. Це «три кити», на яких стоїть Академія та, які першопочатково засвоюють слухачі.

Висновки. Отже, Формування і розвиток професійно значущих якостей – тривалий і напружений процес, але це є необхідною умовою професійного становлення працівника поліції. Враховуючи, що психологічно напружені умови службової діяльності спричиняють суттєвий деструктивний вплив, слід особливу увагу приділяти розвитку таких якостей, які б сприяли професійній адаптації, а також формуванню психологічної стійкості і готовності до ефективного вирішення службових завдань. Особливості поліцейської діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у працівників, формування у них психологічної надійності при впливі стресових факторів. Доцільність практичних занять, тренінгів з психологічної підготовки, постійного стресування слухачів виправдана існуванням відомої закономірності: людина, яка неодноразово потрапляла у важкі умови і впоралася з ними, має більше шансів вийти з честю з чергової екстремальної ситуації, ніж та людина, яка ніколи у подібні ситуації не потрапляла.

Список використаних джерел

1. Системи освіти та підготовки поліції в регіоні ОБСЄ / Хатія Деканоїдзе, Мадлен Хелашвілі: Київ, 2018. 164 с.
2. Євдокімова О.О. Специфіка формування психологічної стійкості у поліцейських у процесі професійної підготовки. *Збірник наукових праць «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України»*. 2018. с. 63-66

3. Клименко І.В. Завдання психологічного забезпечення поліцейських на етапі психологічної підготовки. *Збірник наукових праць «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України»*. 2018. с. 68-72
4. Топоркова І.В. Психологічна готовність поліцейських у роботі зі злочинцями. *Збірник наукових праць «Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України»*. 2018. с. 120-123
5. Швець Д.О. Психічна стійкість працівника поліції як основа готовності до службової діяльності в екстремальних ситуаціях. *Збірник наукових праць «Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання»*. 2017. с. 226-228
6. Устименко О.С. Загальна характеристика стандартів професійної поведінки працівників поліції в Англії та Уельсі. *Збірник наукових праць «Національні та міжнародні механізми захисту прав людини»*. 2016. с. 145-148
7. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія. Київ: Либідь, 2002. 264 с.
8. Інженерна психологія: курс лекцій / Укладач: С.О. Гура. Харків: НУЦЗ України, 2016. 127 с.
9. 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 України від 06.02.2019 № 88. 20 с.
10. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. К.: Алерта, 2018. 76 с.
11. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179. 6 с.

Шевцов Сергій Олександрович,

перший заступник директора Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України, кандидат педагогічних наук

Лозова Світлана Миколаївна,

провідний фахівець з наукової роботи відділу забезпечення діяльності центру Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України, кандидат психологічних наук, доцент

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
ПРАЦІВНИКІВ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС**

Використання психологічних знань і навичок стає вкрай необхідним при розслідуванні злочинів не тільки працівниками слідчих та оперативних підрозділів, але й судовими експертами. Вимушене спілкування з людьми, що виступають носіями негативних психічних якостей, необхідність з'ясувати факти й обставини, що викликають негативні емоції, істотно ускладнює процес пізнання і може привести до помилок. Внаслідок цього виникає нагальна потреба в формуванні професійних психологічних якостей працівників Експертної служби МВС.

У діяльності працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) головне – міжособистісні комунікації, до яких належить низка досить взаємозалежних аспектів: вивчення й діагностика особистісних якостей, встановлення і розвиток психологічних контактів з ними, надання впливу і багато іншого.

Професія судового експерта належить до найбільш складних і відповідальних серед різних напрямків роботи ОВС. Судовий експерт повинен бути висококваліфікованим спеціалістом, з широкою загальною ерудицією, глибокими професійними знаннями та стійкими вміннями і навичками, оскільки від його висновків залежить рішення в тому чи іншому кримінальному провадженні, або розв'язання інших різноманітних питань, що можуть виникати на стадії досудового слідства або судового розгляду.

На жаль, у нашій країні спостерігається стійка тенденція зростання кількості злочинів, що потребує пошуку нових підходів до розв'язання завдань, пов'язаних з розслідуванням кримінальних правопорушень різного ступеню складності. Серйозною перепоною цьому процесу вбачаємо відсутність психологічної підготовки в системі професійної підготовки судових експертів, що мають забезпечувати якісний та всебічний аналіз інформації про правопорушення, а також зосередження уваги на найбільш інформативних деталях.

Професійна компетентність судового експерта, як відомо, базується на єдності професійних знань і вмінь, соціально-психологічних настанов, особистісних якостей. В основі концепції професійної компетентності закладена ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, є професіоналом своєї справи, а й уміє діяти адекватно в різних ситуаціях, застосовуючи ці знання, і бере на себе відповідальність за певну діяльність [1, с. 6].

Професійно-психологічна підготовленість експерта-професіонала – це його підготовленість до розуміння й врахування психологічних аспектів при здійсненні своєї професійної діяльності, до подолання психологічних труднощів на шляху рішення професійних задач. Вона органічно доповнює його спеціальну навченість й сприяє придбанню справжньої професійної майстерності.

Професійна діяльність експертів висуває особливі вимоги до особистісних якостей працівників, у першу чергу до професійно значущих. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості в судових експертів, формування в них психологічної надійності при впливі стресових факторів.

Психологічна підготовленість є складовою частиною професійної майстерності судового експерта. Це сукупність сформованих і розвинутих психологічних характеристик працівника, що відповідають специфічним і важливим психологічним особливостям службової діяльності і виступаючих однією з необхідних передумов її здійснення.

Сама професійно-психологічна підготовка обумовлена особливостями службової діяльності судових експертів. Відповідно до цього її зміст повинний характеризуватися чітко вираженою професійною спрямованістю.

Сприйняття зовнішнього вигляду людини, вираження його емоцій збуджує відповідні емоційні переживання і реакції в людей і відіграє важливу роль у людському спілкуванні. Володіння й уміння читати виразні рухи припускає тонке розуміння відтінків і нюансів у вираженні обличчя, жестах, пози і рухів тіла іншого.

Розпізнати індивідуально-психологічні особливості людини можна по міміці – виразним рухам м'язів обличчя; по пантоміміці – виразним рухам тіла; по фізіологічних реакціях, що супроводжують емоції, – судинним, дихальним, секреторним; по особливостях будівлі тіла, рисам обличчя, малюнкам кисті рук, пальців і інших природно-біологічних ознак.

Вивчення і систематизація даних про характерні відмінності зовнішнього вигляду людей і особливості їхніх виразних рухів є змістом візуальної психодіагностики, як науково-практичного напрямку психології роботи з людьми.

Крім того, досвідчений судовий експерт повинен знати про враження, що отримані від його дій, ходи, жестів, міміки, мови різними «аудиторіями». Такі враження отримуються, як працівниками правоохоронних органів, так і пересічними громадянами під час: виконання певних дій (поведінки) в ході огляду місця події або обшуку; в ході слідчого експерименту; в ході допиту або надання консультацій в судовому засіданні; в ході занять зі службової підготовки (в ролі доповідача). Не менш значуще враження отримується в спілкуванні зі слідчим. У цьому випадку важливо, щоб судовий експерт міг правильно вистроїти свою комунікацію зі слідчим, зрозуміло відповісти йому на питання щодо висновку експерта, надати потрібну консультацію зі своєї фахової спеціальності.

Не менш важливим є вміння експерта виступати перед аудиторією, наприклад, під час допиту його в судовому засіданні, або під час здійснення доповіді в ході проведення занять зі службової і спеціальної підготовки. Потрібно відчувати, чи дійсно аудиторія сприймає трансляцію інформації. У різних ситуаціях на обличчях

тих, що сприймають інформацію, можуть відбиватися інтерес, концентрація уваги або розгубленість.

Закономірності психологічної науки полегшують розробку заходів, які усувають або істотно знижують дії негативних умов пізнання, створюють такі умови діяльності, що захистять від помилок при сприйнятті, оцінці фактів з боку судових експертів.

На жаль дотепер програмами підготовки судових експертів в системі МВС України не передбачено опанування таких «інструментальних засобів» психології, як: психодіагностика, психологічне спостереження, психологія міжособистісних комунікацій, психологія огляду місця події, психологічний профіль злочинця і т. ін. [2, с. 8-9]. Слід зазначити, що потреба у розробці психологічного портрету злочинця стає дуже витребуваною при розслідуванні певної категорії неочевидних злочинів, що характеризуються істотною або повною відсутністю відомостей про особу правопорушника, наприклад вбивств на сексуальному ґрунті [3, с. 4].

Ми вважаємо, що психологічна підготовка судових експертів є обов'язковою, оскільки професійна діяльність експертів висуває особливі вимоги до особистісних якостей працівників. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості в співробітників, формування в них психологічної надійності при впливі стресових факторів.

Основні задачі психологічної підготовки працівників Експертної служби полягають у тім, щоб:

- підвищити психологічну стійкість судових експертів до дії стрес-факторів і їхніх сполучень, типових для ОВС;
- розвинути у фахівців психологічні якості, сформувати особливі характеристики навичок і умінь, що сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій у будь-яких складних і небезпечних умовах професійної діяльності.

Психологічна підготовленість є складовою частиною професійної майстерності судових експертів. Це сукупність сформованих і розвинутих психологічних характеристик працівника, що відповідають специфічним і важливим психологічним особливостям службової діяльності і виступаючих однієї з необхідних передумов її здійснення.

Психологічна підготовка працівників Експертної служби МВС повинна бути організована як цілеспрямований процес впливу на судових експертів по формуванню, розвитку й активізації необхідних якостей, що обумовлюють успішне, ефективне виконання ними професійних завдань. Змістом професійно-психологічної підготовки судових експертів, на наш погляд, повинно бути: формування психологічної готовності до боротьби з кримінальними правопорушеннями; розвиток психологічної орієнтованості в різних аспектах специфічної професійної діяльності; формування і розвиток професійно значимих пізнавальних якостей; удосконалювання і розвиток навичок і умінь установлення психологічного контакту з різними категоріями працівників, посадовців та громадян; формування навичок рольового поведіння в різних ситуаціях практичної діяльності; удосконалювання умінь застосовувати психологічні прийоми впливу в складних та конфліктних ситуаціях; формування психологічної стійкості, уміння володіти собою в напружених ситуаціях практичної діяльності; розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання працівників прийомам саморегуляції і самоврядування -

формування вольової активності і навичок вольових дій; підготовка до психічних перевантажень у роботі [2, с. 53-54].

Вважаємо, що психологічна підготовка працівників Експертної служби МВС повинна бути організована в рамках службової підготовки і являти собою цілеспрямований процес впливу на судових експертів по формуванню, розвитку й активізації необхідних якостей, що обумовлюють успішне, ефективне виконання покладених на них завдань.

Список використаних джерел

1. Шевцов С.О., Рукавіцина Г.О., Островерхов Д.О. Судовий експерт: складові професійної компетентності: практ. посіб. Харківський НДЕКЦ МВС. Харків. 2020. 66 с.
2. Шевцов С.О., Лозова С.М. Судовий експерт: психологічні аспекти практичної діяльності: метод. посіб. М-во внутр. справ України. Київ: 2011. 336 с.
3. Шевцов С.О., Тимошенко А.І., Лозова С.М. Психолого-криміналістичний портрет невстановленого злочинця: інформац. вид. М-во внутр. справ України. Харків: 2011. 84 с.

Шевчук Ірина Ігорівна,

*студентка 2-го курсу, 1 групи ОР «магістр» спеціальності 053 «Психологія»
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля*

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Успішність психологічної підготовки серед особового складу правоохоронної служби пов'язані з такими їх особистісно-професійними характеристиками, як: відношення співробітника до служби; відповідність його особистісних характеристик змісту правоохоронної діяльності; особливості професійного спілкування; кількість подразників, що спричиняють ризик, потребують підвищеної обережності та безпечних дій; частота дій, пов'язаних із необхідністю прийняття самостійних рішень в умовах ризику [2, с. 74].

Детермінантами виникнення деструктивних емоційних станів виступають негативні емоційні чинники, що впливають на співробітників при виконанні службових обов'язків в екстремальних ситуаціях правоохоронної діяльності. Серед них зустрічаються такі психічні стани, як дистрес, тривога, страх, фрустрація, паніка, агресія. У цьому контексті особливої значущості набуває чинник «небезпека для життя і здоров'я». Крім того, значною мірою виражається динаміка переживань, що характеризується переходами від одного емоційного стану до іншого – від негативного до позитивного або від одного негативного до іншого негативного. Така мінливість емоцій впливає на якість професійних дій [5, с. 69]. Причинами виникнення деструктивних емоційних станів, що зумовлюють їх виражену динаміку є психологічна неготовність правоохоронців до дій у небезпечних ситуаціях та особливості їх емоційної сфери, зокрема схильність до негативних переживань при появі емоціогенних чинників. Деструктивними емоційними станами, які мають віктимогенний потенціал, є дистресовий і агресивний стани та стан страху. Для ефективного виконання службових завдань правоохоронець повинен мати певні знання про природу деструктивних емоційних станів, несприятливі чинники оперативно-службової діяльності та психологічні травми, вміти регулювати власні емоційні стани [4, с. 128]. Розкриваючи сутність психологічної підготовки працівників правоохоронних органів слід конкретизувати дане поняття як спеціально організований, цілеспрямований процес формування особистісно-професійних якостей і оптимізації психічних станів, необхідних для успішного, виконання оперативно-службових завдань та досягнення ефективності професійної діяльності. Мета психологічної підготовки працівників правоохоронних органів – формування психологічної компетентності при виконанні службових завдань в екстремальних умовах професійної діяльності. Завдання психологічної підготовки працівників правоохоронних органів полягає у розвитку емоційно-вольової стійкості до дії стрес-факторів, психологічних якостей і вмінь, необхідних для ефективного виконання професійних дій у небезпечних умовах оперативно-службової діяльності [6, с. 74]. Специфіка психологічної підготовки зумовлена особливостями правоохоронної діяльності, які виражаються у вимогах до

особистісних і професійних якостей – емоційно-вольової стійкості, здатності до саморегуляції, психологічній надійності при впливі стресових факторів. Відповідно до цього зміст психологічної підготовки має характеризуватися чітко вираженою професійною спрямованістю на:

- формування психологічної готовності до боротьби зі злочинністю, що передбачає формування професійної спрямованості правоохоронців, розвиток у них стійких інтересів до професійної діяльності, звички сумлінно і чітко виконувати правові норми, загостреного почуття справедливості та законності;
- розвиток психологічної зорієнтованості в різних аспектах правоохоронної діяльності, що включає ознайомлення працівників з основами психології, знання психологічних особливостей правопорушників і злочинних груп, а також оперативно-розшукових дій;
- вдосконалення умінь застосовувати психологічні прийоми впливу в конфліктних ситуаціях спілкування з правопорушниками, навчання способам вирішення конфліктів, оволодіння навичками використання тактичних прийомів поведінки в конфліктній ситуації в оперативних цілях;
- формування психологічної стійкості, вміння володіти власним психічним станом у напружених ситуаціях професійної діяльності;
- розвиток передбачення труднощів при вирішенні службових завдань, що сприяє точному виконанню професійних дій в умовах максимальних психологічних труднощів;
- розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості (відповідальності, стійкості до невдач, стійкості до ризику, самовладання, витримки), навчання прийомам саморегуляції та самоконтролю, оволодіння прийомами зняття нервової напруги, активізації внутрішніх ресурсів на виконання поставленого завдання;
- формування вольової активності та навичок вольових дій, що спонукають на подолання труднощів і перешкод у професійній діяльності;
- підготовка до психічних перевантажень у роботі, зумовлених різними стрес-факторами, що позначається на ефективності професійної діяльності й вимагає освоєння прийомів психорегулюючого тренування, застосування яких забезпечує відновлення працездатності й зняття психічної напруги.

Показником психологічної готовності працівника правоохоронних органів виступає його психологічна компетентність, що включає сукупність психологічних характеристик, які відповідають специфічним психологічним особливостям професійної діяльності правоохоронця. Структуру психологічної компетентності правоохоронця складають 4 основні компоненти:

1) професійно-психологічна зорієнтованість і чутливість (прагнення і здатність до розуміння психологічних аспектів ситуацій і людей, з якими правоохоронець має справу, вміння розібратися в їх внутрішньому світі);

2) психологічна готовність до професійних дій, що виявляється у: розумінні психологічних умов оптимізації професійних дій та вмінні забезпечувати їх створення; використанні психологічних засобів реалізації професійних дій;

застосуванні психологічних методів, використання яких сприяє підвищенню ефективності рішення оперативно-службових завдань;

3) професійна спостережливість і розвинена пам'ять співробітника, що включає: вміння застосовувати психологічно обґрунтовані прийоми і правила для підвищення ефективності професійного спостереження; уважність; натренованість органів почуттів і сприймань; натренованість в точному запам'ятовуванні, збереженні та правильному відтворенні інформації, значущої для вирішення службових завдань;

4) психологічна стійкість, яка виражається у здатності до емоційно-вольової саморегуляції, готовності діяти спокійно і впевнено в психологічно складних, емоційно напружених, небезпечних і відповідальних ситуаціях професійної діяльності [1, с. 221].

Організація і проведення психологічної підготовки в органах правоохоронної системи передбачає розвиток у службовців вказаних вище професійно значущих якостей і умінь, з урахуванням диференціації співробітників за критерієм успішності та стійкості при виконанні завдань не тільки в екстремальних (небезпечних для життя і здоров'я) умовах несення служби, але й упродовж всієї служби. У зв'язку з цим доцільною розробити і впровадити у практику програму психологічної підготовки працівників правоохоронних органів до саморегуляції психічних станів і поведінки при виконанні професійних дій у небезпечних ситуаціях. Для успішного виконання службових завдань у працівників правоохоронних органів необхідно сформувати почуття самовладання, здатність самостійно приймати оперативні рішення, здатність до саморегуляції поведінкою та емоціями. Завдяки саморегуляції можна активізувати або загальмувати психічні процеси, а також підвищити якість підготовки та ефективність дій. Наприклад, при контакті з озброєним злочинцем може виникнути почуття страху, невпевненості за умов ризику, коли варто мобілізувати зусилля на виконання службових завдань. Процес розвитку психічної саморегуляції передбачає систематичне тренування здатності впливати на власний емоційний стан і поведінку. Психічна саморегуляція має дві цільові установки: з одного боку, – створення максимально сприятливих Збірник наукових праць психологічних передумов для успішного виконання службової діяльності, з другого – полегшення переходу до відпочинку і релаксації. При цьому слід розрізняти застосування простих психорегулюючих прийомів, знайдених самим працівником у результаті професійного і життєвого досвіду («наївна» психорегуляція) та оволодіння тренувальними методами – способами цілеспрямованого змінення автономних процесів, тобто тих, які не можуть керуватися звичайними засобами. Бажаний ефект досягається шляхом планомірно повторюваного тренування [3, с. 142].

Отже, здатність до емоційно-вольової саморегуляції працівників правоохоронних органів забезпечує розвиток у них психічних станів, сприятливих для оптимального використання своїх внутрішніх можливостей, актуалізації особистісних і професійних якостей, необхідних для виконання службових завдань в екстремальних ситуаціях. Процес розвитку емоційно-вольової саморегуляції ґрунтується на таких принципах: 1) релаксації – визволення тіла й психіки від

напруги та розслаблення м'язів, оскільки тілесним виразом негативних емоцій є м'язова напруга (спотворене обличчя, стиснене дихання, нервові тремтіння, заціпеніння або метушливість); 2) візуалізації – створення внутрішнього образу, активізація уяви за допомогою слухових, зорових, нюхових, смакових, дотикових відчуттів для ефективного використання своїх внутрішніх ресурсів, актуалізації психічних процесів; 3) самонавіювання – активна установка, що дозволяє виразити образи, які відображаються у свідомості внутрішнім «відлунням» такими словами: «Я можу це зробити».

Список використаних джерел

1. Бжалава И.Т. Восприятие и установка. Тбилиси: Изд. «Менциереба», 1965. 226 с.
2. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / И.М.Дьяченко, Л.А.Кандыбович, В.А. Пономаренко. Мн.: Изд-во «Университетское», 1985. 206 с.
3. Ефремова Д.Н. Психологические особенности совладающего поведения при деструктивных эмоциональных состояниях: автореф. дис. к.п.с.н. : 19.00.01 / Д.Н.Ефремова; Современная гуманитарная академия. М., 2012. 280 с.
4. Кокун О.М. Сучасні тенденції психофізичного забезпечення діяльності фахівців в умовах ризику. *Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць*. Вип.3. Ч.1. Харків : УЦЗУ, 2007. 251 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1977. 304 с.
6. Ятчук М.С. Психологія оперативно-розшукової діяльності : Навчальний посібник 241 с.

СЕКЦІЯ 6:

**ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ
З ПРАЦІВНИКАМИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**



Бамбурак Наталія Михайлівна,

*завідувач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Львівського державного університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент*

Бригадир Марія Богданівна,

*доцент кафедри психології та соціальної роботи
Західноукраїнського національного університету,
кандидат психологічних наук*

ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ

Питання здоров'я людина, впродовж всього існування людства є актуальним. Так як відчуття повноцінності, стабільності у фізичному, психічному та соціальному контекстах є надзвичайно важливим. Найчастіше поняття «здоров'я» асоціюється із фізичним станом і з поля актуальної уваги упускаються такі моменти як психічне та соціальне благополуччя. По при те ХХІ століття розставило свої пріоритети, тому частіше згадується поняття «здоров'я» у поєднанні трьохкомпонентного значення: фізичне, психічне, соціальне. В теоретичному контексті, про таку триєдиність вперше зауважив В. Мясіщева, у своїй концепції він представляє особистість як біопсихосоціальну істоту [1].

Значну частину свого життя особистість витрачає на професійну діяльність, для неї це універсальний спосіб задоволення системи власних потреб. Тому важливо, щоб вона перебуваючи на своєму робочому місці залишалась стабільною та гармонійною, якісно виконувала професійні функції та перебувала в соціумі із згодою з оточенням та з самою з собою. Досліджуючи питання такого спектру, наковці все частіше вказують на таку компоненту здоров'я як «професійне здоров'я», так зокрема:

- В. Пономаренко, В. Шостак, Л. Яньшин трактують професійне здоров'я як властивість організму зберігати задані компенсаторні і захисні механізми, забезпечувати працездатність в умовах професійної діяльності [3];

- А. Разумов, В. Пономаренко, В. Піскунов – пов'язують професійне здоров'я із регулюючими властивостями організму, його фізичним, психічним та соціальним благополуччям [4];

- Г. Нікіфоров трактує психічне здоров'я як стан відсутності професійних хворіб або травм, як повне фізичне, психічне і соціальне благополуччя людини в умовах виконуваної нею діяльності [2].

У дослідженнях зарубіжних психологів питання професійного здоров'я розглядається у контексті поняття психологічного капіталу, зацентровується увага більше на потенціалі та розвитку, на прогнозуванні позитивної перспективи.

А. Беккер, М. Лайтер і С. Маслач – описують стан залучення, включення людини у професійну діяльність і пов'язують його із професійним здоров'ям, зокрема вони визначили три стани-індикатори, які вказують на стан благополуччя працюючого: енергійність, ефективність та зацікавленість [6 ; 7].

І. Хеллевіг визначає такі якісні параметри залучення працівника до професійної діяльності: ставлення працюючого до організації, в якій він працює; якість виконання професійних обов'язків; умови праці; мотивація праці, результативність праці [5].

Підсумовуючи вище викладене, визначимо *основні критерії професійного здоров'я*:

- успішна професійна адаптація та високі показники професійної працездатності;
- висока професійна мотивація;
- фізичне здоров'я (відсутність травм та хронічних захворювань);
- відчуття причетності до працюючого колективу;
- адекватні психоемоційні реакції при виконанні професійних обов'язків;
- задоволення від виконання професійних функцій;
- відчуття соціальної захищеності та стабільності;
- наявність можливостей професійного розвитку;
- розвинута стресостійкість та присутність адаптивних копінг-стратегій;
- відчуття власної професійної значимості;
- адекватна оцінка власних професійних можливостей.

Дослідження питання професійного здоров'я має значну теоретичну та практичну цінність. Екологічний розвиток та повноцінне залучення людського потенціалу – одне із пріоритетних завдань сучасної психології. Виокремлені нами критерії професійного здоров'я є водночас індикаторами та напрямками вивчення умов працюючих.

Список використаних джерел

1. Мясищев В.Н. Психология отношений. М., Воронеж: Институт практической психологии, НПО «МОДЭК», 1995. 356 с.
2. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Психология профессионального здоровья. *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика*. под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 816 с.
3. Пономаренко В.А. Экстремальность и проблема отношения к профессиональной деятельности и в профессио-нальной жизнедеятельности. *Мир психологии*. 2006. №. 4. С. 38–46.
4. Разумов А.Н., Пономаренко В.А., Пискунов В.А. Здоровье здорового человека (Основы восстановительной медицины). М.: Медицина, 1996. Т. 6. 415 с.
5. Хеллевиг Й. Что такое вовлеченность персонала и почему она так важна. URL: <https://www.awaragroup.com/ru/blog/what-employee-engagement-is-and-why-it-matters/>
6. Bakker A. B., Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career development international*, 2008, 13 (3), pp. 209–223.
7. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. MBI: Maslach burnout inventory. *Sunnyvale (CA): CPP, Incorporated*, 1996. 82 p.

Барко Вадим Вадимович,

*старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення ДНДІ МВС України,
кандидат педагогічних наук*

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПІДРОЗДІЛУ ДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБОВОГО СКЛАДУ

Важливим завданням менеджера поліцейського підрозділу є постійне підтримання високого рівня працездатності поліцейських, забезпечення їхнього психічного здоров'я і позитивного соціально-психологічного клімату в колективах. Власні дослідження показали, що у відповідності до загальної структури психологічної готовності до діяльності можливо виділити декілька критеріїв оцінки рівня готовності керівника до збереження психічного здоров'я підлеглих.

Першим критерієм є когнітивний, який відображає якість знань керівника про сутність, природу психічного здоров'я людини, чинники і причини його погіршення, методи і засоби психодіагностики базисних рис особистості, від яких залежить здатність витримувати стресові навантаження і негативні фактори службової діяльності.

Другим критерієм можна назвати мотиваційний, який конкретизується у бажанні керівника піклуватися про підлеглих, зберігати їхній стан фізичного і психічного здоров'я, допомагати їм у складних життєвих і службових ситуаціях. Показником мотиваційного критерію є також прагнення керівника подавати особистий приклад здорового способу життя, надихати підлеглих на правильні дії, інтерес керівника до особистості своїх працівників та їхніх уподобань, пізнавальний інтерес до вивчення питань загальної психології, медичної і юридичної психології, психологічної діагностики тощо.

Третім критерієм готовності є операціональний, у якому відображуються практичні уміння керівника поліцейського підрозділу щодо збереження психічного здоров'я поліцейських. Показниками сформованості даного критерію є уміння спостерігати за поведінкою і станом здоров'я підлеглих; визначати за зовнішніми ознаками прояви сили, слабкості, лабільності, врівноваженості нервової системи людини, особливості темпераменту і характеру, помічати прояви акцентуацій характеру і ознаки нервово-психічної дезадаптації; встановлювати за допомогою психодіагностичних методів особливості пізнавальних процесів, здібностей, емоційно-вольової сфери особистості поліцейських свого підрозділу; надавати підлеглим психологічну допомогу у складних ситуаціях тощо.

Четвертим критерієм є особистісний, який відображує здатність і спроможність керівника берегти стан психічного здоров'я поліцейських. Він конкретизується у здібностях управлінця до емпатійного розуміння підлеглих, здатності до лідерства і референтності, можливості впливати на людей і переконувати їх. Важливими показниками особистісного критерію також є загальний та емоційний інтелект керівника, такі його риси як активність, наполегливість, екстравертованість, енергійність, дисциплінованість, чесність, справедливість, гуманність, гнучкість і здатність до демократичного та ситуаційного стилів керівництва.

Важливою умовою підвищення ефективності діяльності керівника щодо збереження психологічного здоров'я поліцейських є наявність у нього почуття відповідальності за результати своєї діяльності. Знання і поведінка керівника певною мірою впливають на психіку підлеглих. Кожне слово, кожна дія керівника критично оцінюється підлеглими і через різні канали інформації стають відомими більшості членів колективу. Керівник повинен з розумінням ставитись до своїх підлеглих, поважати їхню особистість, сприймати їхні недоліки та успіхи, як свої. Крім цього, він повинен виявляти постійну турботу про них, про покращення умов їхньої праці та побуту.

Виступаючи у ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих, поліцейський керівник повинен знати, як саме вирішувалися і вирішуються складні питання іншими керівниками. Систематизація і вивчення досвіду колег з метою своєчасного їх використання – важлива умова наукової організації праці керівника. Суттєва роль тут належить умінню і бажанню керівника радитись із фахівцями, такими як психологи, психіатри, медичні працівники та більш досвідчені керівники.

Розглядаючи вимоги до керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я своїх підлеглих, потрібно окремо розглянути питання про характерні для нього стилі керівництва, які відображають стійку сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на поліцейський колектив. Результати досліджень свідчать про те, що більшість керівників, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва. Ці стилі підвищують загальну тривожність підлеглому особового складу та спричиняють виникнення сильних переживань і негативних емоційних станів, таких як пригніченість, смуток, невпевненість у собі, образа і переляк. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я поліцейських. Керівникам поліцейських підрозділів потрібно відходити від авторитарних управлінських стилів, надаючи перевагу демократичному, який найбільше сприяє збереженню душевного благополуччя підлеглому особового складу.

Однак, реалізуючи демократичний стиль, керівник повинен уміти правильно здійснювати контроль за процесом і результатом навчання, несення служби підлеглим особовим складом. Крім фіксування недоліків чи будь-яких вад, у процесі контролю потрібно помічати і відзначати добре виконану роботу. Однією із форм контролю є бесіда, під час якої керівник повинен дати підлеглому можливість перевірити себе, визначити, чи правильно він виконує свою роботу, і чи потрібно вносити в неї якісь корективи. Під час такої бесіди усувається невизначеність, яка може бути джерелом напруги і конфліктів. Керівнику важливо звернути увагу на те, що здійснення контролю є справою делікатною; дуже важливо отримувати перевірену інформацію і уникати зневаги до тих, хто перевіряється. Контроль підкреслює значущість діяльності, сприяє визнанню результатів праці і мотивує прагнення до якісної роботи, сприяє задоволенню потреби підлеглому у визнанні та повазі. Контроль має бути не епізодичним, а постійним, планомірним, цілеспрямованим процесом. Епізодичний контроль небезпечний для психологічного здоров'я підлеглому особового складу тим, що він спричиняє у підлеглих стан

розслаблення, а іноді – стан тривожності. Керівники повинні чітко усвідомлювати, що: а) контроль – це не реакція на інцидент чи подію; б) тотальний контроль не мотивує діяльність підлеглого особового складу; в) прихований контроль викликає напруження у колективі і не мотивує його на плідну діяльність; г) підозрілість керівника свідчить про його невпевненість у собі.

Аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що керівнику доцільно використовувати такі види критики: критика-підбадьорення: «Нічого страшного не трапилось. Не вийшло зараз, вийде наступного разу»; критика-докір: «Ну що ж Ви? Я так на Вас розраховував»; критика-надія: «Сподіваюсь, що наступного разу Ви зробите це краще»; критика-аналогія: «Раніше, коли я був такий як Ви, теж допускав таку помилку і мав неприємності від керівництва»; критика-похвала: «Роботу виконано добре. Проте не так, як нам потрібно»; критика безособистісна: «У нашому колективі є поліцейські, які не справляються зі своїми завданнями»; критика-занепокоєння: «Я сильно переживаю через те, що Ви вирішуєте завдання не так як цього вимагає справа»; критика-співпереживання: «Я Вам співчуваю, проте повинен відмітити ...»; критика-подив: «Як? Невже Ви не виконали це завдання? Я цього не очікував»; критика-іронія: «Робили, робили роботу і ... зробили»; критика-натяк: «Я знав одного поліцейського, який вчинив як Ви, проте в нього нічого доброго не вийшло»; критика-пом'якшення: «Мабуть, в тому, що трапилось, винуваті не тільки Ви»; конструктивна критика: «Роботу виконано неправильно. Що тепер будете робити?».

У будь-якому випадку при використанні критики керівник повинен робити це коректно і справедливо, не принижуючи честі та гідності підлеглих. За необхідності, окрім критики, важливо вміти накласти дисциплінарне стягнення. Неадекватні дисциплінарні заходи не тільки виявляються недієвими, а й негативно відображаються на психічних станах поліцейських. Поряд із критикою та дисциплінарними стягненнями, обов'язково потрібно використовувати різні види заохочення. Добросовісне виконання своїх службових обов'язків без належного визнання може призвести до розчарування.

Таким чином, психічне здоров'я особистості є необхідною умовою її ефективної діяльності загалом і професійної зокрема. Дія несприятливих чинників нерідко зумовлює виникнення в працівників поліції стресів та нервово-психічної напруги, що викликає негативні прояви у їхній поведінці та психіці. Службові функції поліцейських висувають підвищені вимоги до стану їхнього фізичного і психічного здоров'я, працівник із вадами психічного здоров'я не може бути достатньо надійним при виконанні службових завдань. Досвід показує, що дотримання менеджерами поліцейських підрозділів розглянутих критеріїв і вимог сприятиме збереженню психічного здоров'я поліцейських та суттєвому підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Забезпечення психологічного здоров'я працівників Національної поліції України: навчально-методичний посібник / Остапович В.П., Барко В.І., Кирієнко Л.А., Пампура І.І., Барко В.В.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України, 2019. 168 с.

2. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7–е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
3. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник: М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна. Загальна редакція М.С. Корольчука. Київ: Фірма «ІНКОС», 2002. 272 с.
4. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. 296 с.

Бригадир Марія Богданівна,

*доцент кафедри психології та соціальної роботи
Західноукраїнського національного університету,
кандидат психологічних наук*

Витрикуш Ірина,

*студентка групи ПСмб-11
Західноукраїнського національного університету*

ВИКОРИСТАННЯ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНИХ МЕТОДІВ У ПСИХОТЕРАПІЇ

Чільне місце серед ряду терапевтичних методів, займає група арт-терапевтичних практик. Їх велика різноманітність, доступність, мимовільність у виконанні, дає змогу встановити особливу атмосферу взаємодії між клієнтом та арт-терапевтом. Кожна людина володіє творчим потенціалом, відображення якого зачіпає різні пласти свідомого, підсвідомого та несвідомого.

Розрізняють такі види творчості: 1) створення нового, раніше неіснуючого; 2) заміна, оновлення, перетворення та вдосконалення існуючого; 3) руйнування «старого» і створення на його основі нового [1]. При цьому в процесі творіння людина по іншому сприймає та переробляє інформацію, не задумуючись над кінцевим результатом максимальна вивільняє інтуїтивний потенціал. Арт-терапевтичні практики завжди відбуваються у невимушеній атмосфері, яка максимально позбавлена оцінкових критеріїв та норм. До самого процесу клієнт має ставитись як до гри. Паралельно арт-терапевт шукає символи в образах та намагається допомогти клієнту розкрити та пізнати своє внутрішнє «Я», успішно інтегрувати його у існуючу соціальну реальність.

Арт-терапія водночас виконує декілька важливих завдань:

- акцентування уваги клієнта на відчуттях та почуттях;
- створення оптимальних умов для клієнта, які сприяють вербалізації відчуттів та переживань, що традиційно ним подавляються;
- допомогти клієнту знайти соціально прийнятні способи вивільнення позитивних та негативних емоцій і переживань [2].

Арт-терапія ґрунтується на техніці активної уяви, яка дає можливість клієнту розкрити власні невичерпні можливості самовираження, самореалізації через пізнання власного «Я» у мимовільному творчому процесі.

В нашому арт-терапевтичному занятті «Творимо разом» використовується метод енкаустики, один із різновидів ізотерапії.

Ізотерапія – це терапія образотворчим мистецтвом, малюванням. Такий метод роботи довів свою ефективність у корекційній роботі: з клієнтами, які страждають на невротичні та психосоматичні розлади; з дітьми та підлітками, які мають труднощі у навчанні, переживають сімейні конфлікти, мають проблеми із соціальною адаптацією.

Образотворче мистецтво дає змогу клієнту вільно відображати свої думки, почуття, мрії, сподівання, бути самим собою та позбавитись від негативних

переживань минулого. Малювання розвиває чуттєво-рухову координацію, активізує міжпівкульну взаємодію.

Завдяки малюванню відбувається миттєва діагностика психоемоційного стану клієнта, розуміння ним своїх переживань, причин їх появи та особливостей переживання. Для терапевта – твір клієнта – це потужне джерело інформації, яке потребує вмінь та навичок інтерпретації, трактування, розуміння. В спільному діалозі, при обговоренні результату роботи, у клієнта відбуваються інсайти, включається його інтуїція. Одночасно під час самого малювання здійснюється терапія, знімаються затиски на рівні тіла, психіки, а сам клієнт через вивільнення відчуттів та переживань приходять у стан норми.

При аналізі малюнка терапевту слід звернути особливу увагу на кольорову гаму, яку використовує клієнт. Така робота забезпечить діагностику психоемоційного стану автора твору. Терапевту варто використати отриману інформацію при обговоренні малюнка. Як відомо колір є основою діалогу людини із своїм внутрішнім, інтуїтивним. При аналізі малюнку нами умовно кольори поділені на ресурсні, проблемні та ті, які асоціюються із станом духовності. Зауважимо, що такий поділ є умовним.

Ресурсні кольори та їх значення:

- блакитний – безтурботність, радість життя;
- синій – спокій, задоволення;
- зелений – впевненість, самореалізація;
- червоний – любов, енергія любові, сила волі, агресія, сексуальність, сексуальна енергія;
- малиновий – сім'я та сімейні відносини;
- рожевий – ніжність та романтика;
- бузковий – мрії та ідеалізація;
- помаранчевий – оптимізм, життєствердження;
- жовтий – товариськість.

Проблемні кольори та їх значення:

- коричневий – хвороба, втома;
- чорний – страх, негативізм;
- сірий – апатія, прагнення сховатись, бути «як всі»;
- темно-фіолетовий – смуток, депресія.

Значення кольорів духовності:

- золотий – високий зміст, позаземне, духовність;
- срібний – сенс життя, земна духовність [3].

Поділ на кольори є умовним, полотно треба розглядати у комплексі, аналізувати мімічні, емоційні переживання під час малювання, також дослухатись до інтерпретації зображеного самим автором. Трактування кольорів є лише допоміжним джерелом інформації, яке доповнює загальні відомості про психоемоційний стан клієнта.

Надзвичайно цінним для терапії є сам процес малювання. Саме на цьому етапі розпочинається зцілення та вивільнення накопичених емоцій та переживань. При цьому до самого процесу малювання клієнт має ставитись не серйозно, а як до гри.

Така обставина забезпечить максимальний прояв підсвідомого та несвідомого, знімуться соціальний контроль та заборони. Правильного та неправильного в малюванні не існує, відсутні правила та обмеження.

Арт-терапевтичні методики мають ряд переваг: 1) за допомогою їх використання терапевтові вдається екологічно, невимушено проникнути у пласти несвідомого клієнта, допомогти йому усвідомити глибинні страхи, переживання та легко їх позбавитись; 2) за результатами роботи можна провести діагностування та корекцію ставлень, емоційних переживань; 3) соціально прийнятними способами відобразити, дослідити та пропрацювати негативні емоції та почуття; 4) виявити та стимулювати творчий потенціал клієнта; 5) можуть використовуватись для осіб та груп різної вікової категорії [2].

Список використаних джерел

1. Арт-терапия рисованием. Разница взглядов психолога и художника. URL: <http://izo-life.ru/art-terapiya-risovaniem/>
2. Киселева М.В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе. Речь, 2007. 336 с.
3. Ковалевский А. Значения цветов при работе с Бессознательным. URL: <http://blagopoluchnik.ru/?p=5239>

Василенко Валентина Анатоліївна,

професор кафедри гуманітарних дисциплін

Харківського національного університету внутрішніх справ, Сумська філія,

кандидат філологічних наук, доцент

Василенко Марина Євгенівна,

доцент кафедри юридичних дисциплін

Харківського національного університету внутрішніх справ, Сумська філія,

кандидат педагогічних наук, доцент

КОМУНІКАТИВНО-ПСИХОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Проблема інформаційної безпеки різних державних, виробничих, суспільних об'єктів є частиною державної політики і вже протягом тривалого часу залишається злободенною як на теоретичному, так і на прикладному рівні. Зміна пріоритетів у трактуванні проблеми інформаційної безпеки і перенесення її на потреби індивідуума поставило науку і практику перед потребою дослідження проблеми, а саме, розробки питань забезпечення інформаційно-психологічної безпеки особистості [2; 3].

Інформаційно-психологічна безпека особистості як складова інформаційної безпеки пов'язана в основному з відсутністю необхідної інформації; порушенням прав особи у сфері доступу до інформації; із впливом інформації сумнівного характеру та іншими інформаційними впливами на психіку особистості, що, безперечно, погіршує інтелектуальний, духовно-моральний стан людини і загрожує її здоров'ю.

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити деякі з видів «шкідливої» інформації, яка здатна привести до серйозних відхилень у психіці людини. До видів такої інформації слід віднести: інформацію, яка породжує релігійну, расову або національну ненависть; інформацію, що містить елементи ненависті, ворожнечі; інформацію, що містить порнографію; інформацію, що містить посягання на честь, і репутацію особи; інформацію, що містить елементи несвідомого деструктивного впливу на психіку людей; рекламу завідомо неправдиву або яка містить елементи недостовірності, неетичності. Одним з основних несприятливих явищ, яке призвело до виникнення загроз інформаційно-психологічної безпеки особистості, є збільшення обсягів всіх видів інформації. Таке явище в літературі іменується «інформаційним вибухом».

Швидке зростання інформації неминує веде до того, що людина не в змозі сприйняти, осмислити, систематизувати навіть ті джерела інформації, які потрібні їй у професійній діяльності. Наслідком цього стало перенасичення інформаційного середовища. «Інформаційний вибух» неминує веде до інформаційного стресу. На рівні прийняття рішення інформаційні перевантаження можуть викликати стрес рішення (нездатність особистості приймати будь-які рішення). Іншим негативним інформаційним фактором, який впливає на психіку людини і навіть на його душевно-етичні засади, є суттєве «забруднення» інформаційного середовища [1].

Сьогодні, в умовах інформатизації суспільства, усе більше учених і практиків виокремлюють проблему забезпечення інформаційно-психологічної безпеки

особистості і наголошують на необхідності її розробки (В. Герасименко, В. Горбулін, Я. Жарков, П. Зегжда, А. Малюк, В. Мельшков, Л. Компанцева, В. Остроухов, В. Петрик, М. Присяжнюк, Є. Скулиш, В. Хорошко, В. Ярочкін. та ін.). У науковій літературі інформаційно-психологічна безпека особистості трактується як рівень захищеності її психіки від впливу різноманітних інформаційних факторів, що заважають або ускладнюють створення і функціонування відповідної інформаційно-орієнтовної основи життєдіяльності людини в суспільстві, а також адекватної системи її персональних відносин до навколишнього світу і самої себе [2; 3; 4]. Стосовно індивіду інформаційно-психологічну безпеку слід розглядати як рівень захищеності свідомості та здоров'я особи, здатний забезпечити її цілісність як соціального суб'єкта, а також гарантувати можливість адекватної поведінки при впливах інформації сумнівного характеру та інших інформаційних впливах. У загальному вигляді інформаційно-психологічну безпеку слід трактувати як ступінь захищеності індивідуальної, групової та суспільної психології від деструктивного впливу негативних інформаційних факторів на свідомість. У сучасних умовах інформатизації суспільства існує значна кількість джерел загроз інформаційно-психологічної безпеки. Вони впливають за допомогою ЗМІ, через масову культуру, особисте спілкування, освітні ресурси тощо. Об'єктивна нездійсненність завдання уберегти особу від всіляких негативних інформаційно-психологічних впливів зрушує центр ваги проблемного питання забезпечення інформаційно-психологічної безпеки особистості в психолого-педагогічну площину.

Таким чином, навчання особистості у сфері інформаційно-психологічної безпеки необхідно направити на формування знань, умінь і навичок, які забезпечили б безпеку людини. У межах даного підходу можна також рекомендувати форми психологічної підготовки спеціального призначення, зокрема, тренінги, які забезпечували б набуття досвіду протидії інформаційно-психологічному впливу.

Інший підхід базується на осмисленні інформаційно-психологічної безпеки як стану життєдіяльності людини, при якому з плином часу може зменшуватися ймовірність реалізації особистістю життєвих цілей і ускладнюється її розвиток. З точки зору такого підходу, однією із ключових умов забезпечення інформаційно-психологічної безпеки особистості є наявність у людини стійкої системи життєвих цінностей і подальша їх реалізація [6, с. 239-245].

Зазначені ідеї збігаються з основними тенденціями розвитку сучасної освіти, особливо, з напрямком її гуманізації, а завдання даного процесу в основному подібні до цілей загальної психологічної освіти. Саме інформаційну та психологічну освіту необхідно розглядати як предметну галузь освіти, яка спрямована на створення інформаційної та психологічної культури особистості.

Завдання інформаційного та психологічного освіти у сфері інформаційно-психологічної безпеки людини доцільно об'єднати в три блоки:

- 1) сприяння підростаючій особистості в самопізнанні, формуванні умінь самоконтролю, саморегуляції, самоорганізації;
- 2) сприяння в осягненні своєї системи цінностей, підтримка процесу вироблення персонального шляху до подолання актуальних протиріч, вибору життєвої стратегії;

3) допомога у формуванні поглядів, які сприяли б становленню позитивного емоційно-ціннісного сприйняття себе, інших людей, саморозвитку і своєї безпеки [5, с. 57-114].

Розглянуті нами підходи розвивають певні сторони особистості людини (знання, вміння, емоційно-ціннісні відносини), які сприяють підвищенню рівня її захищеності (перший підхід), допомагають перейти в рішенні питань інформаційно-психологічної безпеки індивідуума від попереджувальних до профілактичних заходів. У рамках другого підходу, дбаючи про розвиток особистості, слід перейти від профілактичних до творчих заходів. І перший, і другий підходи передбачають пізнання психологічної дійсності і втілюються в життя в галузі спеціальної і загальнопсихологічної освіти відповідно.

Отже, можна стверджувати, що вирішення теоретичних і практичних проблем психологічного освіти здатне внести значний вклад в підвищення рівня інформаційно-психологічної безпеки особистості. Із цих позицій формування інформаційно-психологічної безпеки вимагає створення належної системи протистояння по відношенню до зовнішніх загроз. Така система повинна складатися з нормативно-правової, організаційної та технологічної складових [2, с. 101-110].

Проведений нами аналіз свідчить, що інформаційна культура особистості може стати одним з наріжних каменів у формуванні інформаційної безпеки особистості. Ключовою складовою інформаційної культури, на наш погляд, може стати критичне ставлення до інформації, яке формується в процесі практичного осмислення результатів пізнання, що реалізується в ході пошуку, оцінки і використання необхідних відомостей. Безпосередньо показником інформаційної грамотності слід прийняти здатність особистості відкидати або приймати інформацію на основі своїх знань, досвіду або досвіду інших людей, які користуються довірою.

Отже, інформаційну культуру особистості необхідно розглядати як підсистему особистості, яка забезпечує необхідний характер процесів її життєдіяльності, а саме:

- послідовне формування у людини виразної, адекватної і динамічної картини світу;
- дієвий обмін інформацією, який реалізується вміннями і навичками роботи з інформацією, наявністю комунікативних здібностей для сприйняття і передачі інформації, інформаційно-психологічного захисту;
- стабільно високий рівень потреби в новій інформації, здатність творчого її сприйняття і переробки;
- створення і вдосконалення індивідуальних дієвих способів засвоєння і збереження інформації;
- осягнення і прийняття моральних принципів в інформаційній сфері: особливості доступу до чужої інформації; використання інформації для корисливих цілей або в якості знаряддя тиску на особистість, обмеження доступу інших користувачів до корисної інформації і т. д.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що забезпечення інформаційно-психологічної безпеки особистості є розвитком її ціннісно-сислової сфери і критичного мислення, яке цілком і повністю ґрунтується на світогляді людини. Крім того, інформаційна культура особистості може стати одним з наріжних каменів у

формуванні інформаційної безпеки особистості, тому що вона є підсистемою особистості, яка забезпечує необхідний характер процесів її життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Вознюк Л. Психологічний аспект формування світобачення сучасної молоді в умовах війни [Електронний ресурс]. Сторінка психолога. URL: http://storinkapsyologavoznyk.blogspot.com/2015/07/blog-post_99.html
2. Гаврищак Л. Інформаційно-психологічна безпека особистості у сучасному світі. *Проблеми гуманітарних наук*. 2012. Вип. 29. С. 101–110.
3. Горбулін В.П. Проблеми захисту інформаційного простору України: монографія. Київ: Інтертехнологія. 2009. 136 с.
4. Інформаційна безпека особистості, суспільства, держави : підруч. для студ. військ. спец. вищ. навч. закл. / Я.М. Жарков [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ: ВПЦ «Київський університет». 2008. 254 с.
5. Історія інформаційно-психологічного протиборства: підруч. За заг. ред. д.ю.н., проф., засл. юриста України Є.Д. Скулиша. Київ: Наук.-вид. відділ НА СБ України. 2012. 212 с.
6. Пучков О.О. Інформаційна безпека у контексті сьогоденних реалій: філософський аспект. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2015. № 60. С. 239–245.

Волинець Наталія Валентинівна,

професор кафедри психології, педагогіки та

соціально-економічних дисциплін

Національної академії Державної прикордонної служби України

імені Богдана Хмельницького,

доктор психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ДОСВІД АРМІЙ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ

Проблема розробки та реалізації програм психологічного забезпечення особистісного благополуччя є достатньо складною та мало дослідженою. Складність уніфікації показників особистісного благополуччя породжена багатоманітністю напрямків та теорій його дослідження обумовлюється також і багатоаспектністю змісту та структури різних видів професійної діяльності. У вітчизняній психології інтерес до вивчення психологічного благополуччя особистості є достатньо високим, проте, напрацювання сучасних українських вчених щодо розробки заходів психологічного забезпечення особистісного благополуччя в професійній діяльності зустрічаються у край рідко. Тому, проблема психологічного забезпечення особистісного благополуччя потребує комплексного підходу щодо розробки та реалізації програм його психологічної підтримки.

У багатьох провідних країнах світу в збройних силах активно розробляються та впроваджуються заходи психологічного забезпечення благополуччя військовослужбовців різних силових структур. Вперше заходи, спрямовані на забезпечення психологічного благополуччя військовослужбовців було застосовано під час Першої світової війни у Міннесоті спільними зусиллями благодійних організацій, працівників соціального захисту, волонтерів американського Червоного Хреста, Християнської Асоціації молодих чоловіків і жінок та Армії порятунку, які відіграли важливу роль у підтримці американських військових підрозділів як на власній території, так і за кордоном. Вони підтримували моральний стан військ на всіх етапах конфлікту, пропонуючи використовувати психологічні засоби розслаблення, комфорту та активного відпочинку [1].

З 1998 року в армії США працює програма MWR – Morale, Welfare and Recreation («Мораль, благополуччя та дозвілля»), яка є програмою якості життя, що безпосередньо підтримує їхню психологічну готовність, забезпечує якість життя різноманітних військових угруповань, військовослужбовців та здійснює підтримку їхніх сім'ї. В цю програму включено соціальні, спортивні, оздоровчі, освітні та інші види діяльності, що покращують життя військової громади, сприяють інтелектуальній, психологічній та фізичній підготовці військовослужбовців, забезпечують робоче та житлове середовище, яке приваблює та зберігає якісний склад армії, забезпечує дозвілля, що підтримує якість життя, що відповідає загальноприйнятим американським цінностям, сприяє і підтримує психічний та фізичний добробут військовослужбовців, військових пенсіонерів, цивільних службовців та членів їхніх сімей; сприяє розвитку гордості, бойового та

корпоративного духу військовослужбовців та їхньому добробуту при переїздах тощо [2]. Відповідальність за благополуччя солдатів у збройних силах США покладено на їхніх керівників [3].

У США впроваджуються різні програми інтервенції, спрямовані на зміну, розвиток, підтримку та збереження особистісного благополуччя: програма підготовки та розвитку духовного лідерства ескадри атаки вертольотів Apache Longbow спрямована на розвиток навичок лідерства та духовного виживання та створення ціннісної конгруентності на стратегічному та індивідуальному рівнях, а також на підвищення рівня організаційної відповідальності, продуктивності та благополуччя пілотів [4]; комплексна програма фітнесу для солдат, яка складається з трьох компонентів: глобальна оцінка переживань солдатів, курси самовдосконалення емоційних, соціальних, сімейних та духовних аспектів життя, спрямовані на розвиток стійкості солдатів [5], а також позитивні тренінги спрямовані на навчання майстерності життєстійкості солдатів [6]; навчальні курси з подолання стресів у чотирьох сферах життя пов'язаних зі стратегіями і ресурсами, які використовують військовий персонал, щоб впоратись із стресами: життя-алкоголь, соціальна підтримка, сім'я та лідерство [3].

У психологічну підготовку до здійснення професійної діяльності персоналу Норвежського флоту включено: програми індивідуальної адаптації до умов діяльності, подолання стресових ситуацій протягом тривалого періоду, впевненості у власних силах, набуття знань, вмінь та навичок виконувати завдання; програми формування відчуття значущості та визнання за виконану роботу, активної позиції у вирішенні проблем, розвитку самореалізації, цілеспрямованої діяльності, розвитку твердості, вміння працювати в різних умовах, вміння контролювати членів команди та бажання діяти у складних ситуаціях; програми психологічної підтримки та турботи про їхні сім'ї в той період, коли вони знаходяться у плаванні [7].

У збройних силах Канади з метою психологічного забезпечення психічного здоров'я та особистісного благополуччя військовослужбовців застосовуються програми підтримки здорового способу життя, розвитку вмінь та навичок зосередження на поставленій задачі, SMART-навичок (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely) цілеутворення та цілепокладання для індивідуального управління цілями та постановкою завдань, розвитку навичок контрольованого дихання, навичок кидати собі виклик у контексті негативного самообговорення, навичок візуалізації, розвитку системи самопідтримки, розвитку навичок визнавати особисті межі та межі інших людей у діяльності, стосунках тощо, розвитку навичок брати перерви (тайм-аути) для короткого відпочинку, налаштування та переналаштування на інші аспекти діяльності, а також запровадження програм відпочинку, розслаблення та рекреаційного відновлення. В груповій формі запроваджуються програми розвитку лідерства, моніторингу професійних, особистісних і соціальних якостей персоналу, а також програми продуктивності та ефективності діяльності, програми сприяння здоровому психологічному клімату та розвитку навичок турботи про оточуючих людей, програми профілактики та усунення психологічних проблем, програми забезпечення відпочинку та навчання [8].

Для соціально-психологічного забезпечення особистісного благополуччя військовослужбовців Ізраїльських сил оборони створено Асоціацію благополуччя солдатів Ізраїлю, яка сприяє благополуччю солдатів у сферах відпочинку, освіти та культури [9]. Окрім того, для забезпечення особистісного благополуччя військовослужбовців в 1981 році в країні створено організацію FIDF (Friends of the Israel Defense Forces), якою розроблено та впроваджено програми освітніх, культурних, рекреаційних, соціальних послуг, а також створено об'єкти, що забезпечують надію, мету та життєву підтримку солдатів [10].

Цікавим є той факт, що в Ізраїлі та у всьому світі під час ранкової молитви Шабат (православними) євреями читаються молитви за благополуччя сил оборони Ізраїлю [11]. Отже, в багатьох провідних країнах світу в збройних силах активно розробляються та впроваджуються заходи психологічного забезпечення благополуччя військовослужбовців, що сприяє як збереженню їхнього психічного та фізичного здоров'я, добробуту, так і якісному продуктивному й ефективному виконанню професійних обов'язків.

Сучасні наукові доробки зарубіжних вчених стосовно психологічної підтримки особистісного благополуччя базуються на психотерапевтичному втручанні, орієнтованому на:

– терапію благополуччя – підвищення рівня психологічного благополуччя особистості за показниками багатовимірної моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [12] з використанням методів когнітивно-поведінкової психотерапії (Ф. Коскі, Г. Фава, Ч. Руїні) [13-15];

– психологічну інтервенцію, спрямовану на запобігання розладам психічного або фізичного здоров'я (де оцінка благополуччя особистості є індикатором для оцінки ефективності лікування): терапію благополуччя з метою запобігання депресії (К. Руїні та ін.) [14; 16]; міжособистісну та когнітивно-поведінкову терапію психічного здоров'я, спрямовану на підвищення психічної стійкості на робочому місці (П. Міллеар та ін.) [17]; терапію сприяння підвищенню стійкості у дорослих до проблем, які виникають у життєвому та професійному середовищі (П. Ліуссіс та ін.) [18]; терапію емоційного виявлення та проживання психологічної травми (С. Хеменовер та ін.) [19]; терапію ретроспективно-проактивного перегляду досвіду життя (А. Аркофф та ін.) [20];

– медитаційні заходи, спрямовані на вдосконалення стратегій саморегуляції та посилення евідемоністичного благополуччя (Т. Джейкобс, Б. Сахдра та ін.) [21; 22];

– екологічну терапію, спрямовану на посилення переживання благополуччя методом терапевтичного відпочинку, що включає заходи, спрямовані не тільки на психологічну допомогу особистості, а й заходи, спрямовані на зміну соціального та фізичного середовища (процвітання через дозвілля та відпочинок) (Л. Андерсон та Л. Хейн) [23].

В Україні відповідно до Положень про організацію психологічного забезпечення діяльності різних силових структур психологічним забезпеченням є сукупна узгоджена діяльність його суб'єктів, спрямована на досягнення психологічної готовності та оптимальної працездатності військовослужбовців, професійної діяльності, формування, зміцнення та відновлення його оптимального психологічного стану, забезпечення соціально-психологічного благополуччя та збереження психічного здоров'я, запобігання виникненню професійної деформації

шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів психологічної науки [24; 25]. А отже, психологічне забезпечення особистісного благополуччя військовослужбовців являється комплексом психологічних, професійних та організаційних заходів, спрямованих на його психологічну підтримку. Отже, психологічна підтримка особистісного благополуччя військовослужбовців повинна реалізовуватися комплексно та включати: проведення психодіагностики особистісного благополуччя, консультування стосовно переживання особистісного благополуччя та корекцію (психологічну підтримку і допомогу з питань актуалізованих життєвих та професійних проблем, а також негативних переживань), контрольну психодіагностику та профілактику.

Список використаних джерел

1. Allert J. Welfare Work During World War I / Mnopedia. URL : <http://www.mnopedia.org/welfare-work-during-world-war-i>.
2. Military morale, welfare, and recreation activities and nonappropriated fund instrumentalities Army Regulation 215-1 / Headquarters Department of the Army Washington, DC 31, 2007. 266 p. URL : <https://campbell.armymwr.com/application/files/6214/9341/6898/FC-AR-215-1-Unit-Funds.pdf>.
3. Dolan C.A., Ender M.G. The coping paradox: work, stress, and coping in the U. S. Army Military Psychology. 2008. Vol. 20. P. 151-169. DOI : 10.1080/08995600802115987.
4. Fry L.W., Vitucci S., Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*. October 2005. Vol. 16, Is. 5. P. 835-862. URL : <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>.
5. Seligman M.E. P., Fowler R. D. Comprehensive Soldier Fitness and the future of psychology. *American Psychologist*. Jan. 2011. Vol. 66(1). P. 82-86. DOI : 10.1037/a0021898.
6. Reivich K.J., Seligman M. E. P., McBride, S. Master resilience training in the U.S. Army. *American Psychologist*. 2011. Vol. 66 (1). P. 25-34. URL : <http://dx.doi.org/10.1037/a0021897>.
7. Sanden S., Johnsen B. H., Eid J., Sommerfelt-Pettersen J., Koefoed V., Størksen R., Røsseland A., Neteland H.O., Wetteland P.I., Wilhelmsen E.V. Mental readiness for maritime international operation: procedures developed by Norwegian navy. Resilience Research and Training in the U.S. and Canadian Armed Forces «Battlebook» with agenda, participants and supplemental materials / Co-chairs R.R. Roland, P.T. Bartone. Toronto, Canada. August 7. 2015. 160 p. P. 90-97. URL : <http://www.hardiness-resilience.com/docs/Battlebook-160-pages-30AUG2015.pdf>.
8. Bailey L.C. S. Canadian forces health services. Road to mental readiness: challenges & opportunities. Resilience Research and Training in the U.S. and Canadian Armed Forces «Battlebook» with agenda, participants and supplemental materials / Co-chairs R. R. Roland, P. T. Bartone. Toronto, Canada. August 7, 2015. 160 p. P. 6-23. URL : <http://www.hardiness-resilience.com/docs/Battlebook-160-pages-30AUG2015.pdf>.
9. Friends of the Israel Defense Forces. URL : http://www.awis.co.il/hp_site_fidf.html.
10. Public, Society Benefit. Friends of the Israel Defense Forces. Wellbeing and Recreational Programs. URL : <https://www.guidestar.org/profile/13-3156445>.
11. Jewish Army Israel Defense Forces. URL : <http://www.ahavat-israel.com/eretz/army>.

12. Ryff C.D., Keyes C.L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. P. 719–727. URL : <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
13. Cosci F. Well-being therapy in a patient with panic disorder who failed to respond to paroxetine and cognitive behavior therapy. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2015. Vol. 84. P. 318–319. URL : <https://doi.org/10.1159/000430789>.
14. Fava G.A., Ruini Ch. Development and characteristics of a well-being enhancing psychotherapeutic strategy: well-being therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*. 2003. Vol. 34, Is. 1. P. 45–63. URL : [https://doi.org/10.1016/S0005-7916\(03\)00019-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7916(03)00019-3).
15. Fava G.A. Well-being therapy : current indications and emerging perspectives. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2016. Vol. 85. P. 136–145. URL : <https://doi.org/10.1159/000444114>.
16. Ruini C., Belaise C., Brombin C., Caffo E., Fava G.A. Well-being therapy in school settings: a pilot study. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2006. Vol. 75. P. 331–336. URL : <https://doi.org/10.1159/000095438>.
17. Millier P., Liossis P., Shochet I.M., Biggs H., Donald M. Being on PAR: outcomes of a pilot trial to improve mental health and wellbeing in the workplace with the Promoting Adult Resilience (PAR) program. *Behaviour Change*. 2008. Vol. 25. P. 215–228. URL : <https://doi.org/10.1375/bech.25.4.215>.
18. Liossis P.L., Shochet I.M., Millier P.M., Biggs H. The Promoting Adult Resilience (PAR) program: the effectiveness of the second, shorter pilot of a workplace prevention program. *Behaviour Change*. 2009. Vol. 26. P. 97–112. URL : <https://doi.org/10.1375/bech.26.2.97>.
19. Hemenover S.H. The good, the bad, and the healthy: impacts of emotional disclosure of trauma on resilient self-concept and psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2003. Vol. 29. P. 1236–1244. URL : <https://doi.org/10.1177/0146167203255228>.
20. Arkoff A., Meredith G.M., Dubanoski J.P. Gains in well-being achieved through retrospective proactive life review by independent older women. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44. P. 204–214. URL : <https://doi.org/10.1177/0022167804263065>.
21. Jacobs T.L., Epel E.S., Lin J., Blackburn E. H., Wolkowitz O. M., Bridwell D. A., Zanesco A. P., Aichele S. R., Sahdra B. K., MacLean K. A., King B. G., Shaver P. R., Rosenberg E. L., Ferrer E., Wallace B. A., Saron C. D. Intensive meditation training, immune cell telomerase activity, and psychological mediators. *Psychoneuroendocrinology*. 2011. Vol. 3. P. 6664–6681.
22. Sahdra B.K., MacLean K.A., Ferrer E., Shaver P. R., Rosenberg E. L., Jacobs T. L., Zanesco A. P., King B. G., Aichele S. R., Bridwell D. A., Mangun G.R., Lavy S., Wallace B. A., Saron C. D. Enhanced response inhibition during intensive meditation training predicts improvements in self-reported adaptive socioemotional functioning. *Emotion*. 2011. Vol. 11 (2). P. 299–312.
23. Anderson L.S., Heyne L.A. Flourishing through Leisure : an ecological extension of the leisure and well-being model in therapeutic. Recreation strengths-based practice. *Therapeutic Recreation Journal*. 2012. Vol. XLVI, No. 2. P. 129–152. URL : <http://colfax.cortland.edu/nysirrc/articles-handouts/Anderson-Heyne-TRJ-2012.pdf>.
24. Положення про організацію психологічного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України №829 від 06.10.2008 р. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1068-08>
25. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 04.12.2014 №317 «Про затвердження Положення про Психологічну службу Збройних Сил України». URL : <https://dovidnykmpz.info/psycho/nakaz-heneral-noho-shtabu-zbro-nykh-sy-7/>

Ганаба Світлана Олександрівна,

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

Кушнір Андрій Сергійович,

*курсант 432 групи факультету забезпечення оперативно-службової діяльності
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького*

СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Виснаження емоційних, розумових та енергетичних ресурсів людини, які розвиваються на тлі сильного хронічного стресу під час виконання професійних завдань отримало назву професійного вигорання. Зауважимо, що професійне вигорання сьогодні є досить розповсюдженим дисфункціонально-особистісним явищем. Цей синдром виникає незалежно від статі, віку та виду діяльності. Однак, фахівці стверджують, що він найчастіше виявляється у представників людинознавчих професій унаслідок постійних надмірних вимог, що ставляться діловим доквіллям до їхніх ресурсів, здібностей, характеру, персональних компетентностей [1; 3].

Синдром професійного вигорання – це, насамперед, реакція організму та психіки людини. Ця реакція виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що зумовлені її професійною діяльністю й є результатом дії некерованого довготривалого стресу [3, с. 32-33]. До професійного вигорання відносять також стан, який характеризується відчуттям емоційної спустошеності та втоми, викликаних роботою і поєднаний емоційну спустошеність, деперсоналізацію й редукцію й навіть повне знівелювання професійних досягнень [3]. Таким чином, у сучасній психології професійне вигорання витлумачується як процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії. Результатом є виникнення відчуття виснаження, особистої відстороненості та зниження задоволеності виконанням роботи. Особистість не просто регресує у своєму професійному розвитку, а й стає нездатною бути достатньо вмотивованою та задіяною. Виникнення синдрому професійного вигорання – це завжди така деформація психічної організації внутрішнього світу людини, що унеможливорює як її продуктивну трудову діяльність, так і самореалізацію, задоволенням життям, психічним здоров'ям [3].

До причин виникнення синдрому професійного вигорання варто зазначити: внутрішні суперечності особистості (можливе розходження у цінностях людини та її сфери діяльності); відчуття безглуздості діяльності (людина не відчуває своєї значимості та не бачить кінцевої мети); відсутність можливості розвантаження у неробочий час (невміння поставити чітку межу: робочий/особистий час).

Служба у Державній прикордонній службі України є напруженою професійною діяльністю. Вона повсякденно ставить перед військовими надмірні вимоги до їх

здібностей, ресурсів, фізичних та психічних сил, суб'єктивної та особистісної енергетики під час ділової, часто екстремальної, життєво небезпечної взаємодії. Як стверджують дослідники, емоційне вигорання корелюється з особистою тривожністю. На їх думку, особиста тривожність прикордонників пов'язана з переживаннями ними психотравмуючих обставин, емоційним виснаженням й корелює з деперсоналізацією. Практика досліджень науковців засвідчила, що чим вища редукція особистих досягнень, тим рідше військовослужбовець користується таким способом регулювання конфліктів як компроміс [1].

Серед шляхів подолання синдрому професійного вигорання є вчасна й ефективна профілактична робота, оскільки професійне вигорання це реакція людини на хронічну втому. Зокрема, науковці пропонують комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом Державної прикордонної служби з метою профілактики професійного вигорання. Серед цих заходів – робота з усунення або припинення професійних вимог (забезпечення оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку, можливостей та безпосередньої участі працівників у вирішенні професійних питань, що стосуються їх повсякденної діяльності; адекватного рівня матеріальних та інших видів, винагороди працівників за результати праці; підтримка та розвиток загально корпоративних цінностей в аспектах свідомої дисциплінованості та професійності персоналу; здорового способу життя; сприятливого соціально-психологічного клімату у колективах; контроль та підтримка молодих, малодосвідчених та новопризначених співробітників; своєчасне надання відповідної медичної допомоги) [3]. Дослідник М. Дергач аналізує взаємозалежність між особливостями міжособистісних стосунків військовослужбовців та різним рівнем емоційного вигорання. Він стверджує, що вчинкові дії військовослужбовців часто мають підвищене психічне навантаження, наповненні сильним стресом та сильними психоемоційними переживаннями. На його думку, найнижчі оцінки емоційного вигорання мають при високому рівні соціометричному індексу сумісності. Більш високі оцінки емоційного вигорання пов'язані із зниженням рівня соціометричного індексу сумісності. Як результат, соціометричний статус і соціометрична сумісність статистично достовірно взаємодіють, впливаючи на емоційне вигорання військовослужбовців [2].

Релевантними у подоланні синдрому професійного вигорання є заходи психологічного забезпечення у період безпосереднього виконання службових завдань (підбір та комплектація особовим складом прикордонних нарядів, навчання та реалізація під час безпосереднього виконання завдань з охорони державного кордону, засобів психологічної само активізації, психологічних станів; навчання персоналу навичкам конструктивного спілкування під час виконання службових завдань, врахування особливостей за напрямками оперативно-службової діяльності). Важливими є заходи з надання індивідуальної психологічної допомоги посадовим особам, у яких діагностовано професійне вигорання, допомоги працівникам з ознаками посттравматичних, стресових розладів у результаті професійної діяльності. Актуальним у подоланні синдрому професійного вигорання є надання кваліфікованої медико-психологічної, психокорекційної допомоги.

Важливою умовою подолання синдрому є також обґрунтований професійно-психологічний відбір посадових осіб, організація й проведення відбору персоналу Державної прикордонної служби України. Обов'язковою складовою профілактичної діяльності є заходи з удосконалення професійної діяльності психологів, ефективна соціальна робота з персоналом та членами їх родин.

Значимим є прагнення працівників професійно розвиватися і самовдосконалюватися. У цьому процесі важливою є також ефективна взаємодія навчальних кафедр та курсантів задля розвитку військового товариства, постійна співпраця кафедр із керівниками підрозділів щодо навчальних досягнень кожного курсанта, розвиток ідей важливості обраної професії та визнання високого статусу офіцера у суспільстві, максимальне підвищення статусу ДПСУ. Релевантною умовою подолання синдрому вигорання є контроль та моніторинг навчального навантаження на кожного курсанта; своєчасне та грамотне проведення дисциплінарної практики щодо дій курсантів; регулярне злагодження колективу (teambuilding) тощо.

Список використаних джерел

1. Гуцуляк Н.М., Душкевич М.М., Янкова А.Г. Взаємозв'язок психоемоційного вигорання та схильності до конфліктної поведінки у військовослужбовців Державної прикордонної служби України. *Теорія і практика сучасної психології*. №2. 2018. С. 121-128.
2. Дергач М.А. Особливості міжособистісних стосунків військовослужбовців з різним рівнем емоційного вигорання, які перебувають у зоні бойових дій. *Актуальні проблеми психології*. XI. Вип.17. 2018. С.64-79.
3. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія. За наук ред. А.В. Фурмана. Тернопіль, ТНЕУ, 2015. 220с.

Головченко Сергій Іванович,

*старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України,
кандидат економічних наук*

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНА ЕКСПЕРТИЗА ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Показник надійності є основним з погляду безпеки, безаварійності праці та характеризується рівнем безпомилковості й своєчасності дій, змістом помилкових дій та наслідками зниження надійності. Надійність діяльності визначається сукупністю професійних, технічних, організаційних факторів, але з погляду професійної придатності її провідними передумовами є психофізіологічні особливості суб'єкта, що відображають його можливості, стан професійно важливих якостей особистості, механізми психічної регуляції поведінки в екстремальних умовах та встановлюється шляхом проведення психофізіологічної експертизи [1].

Важливою ланкою психофізіологічної експертизи, як наголошують А. Єна та А. Маслюк, є правова база, яка детально регламентує заходи щодо організації та здійснення такої експертизи [2]. Нині, наявна нормативно-правова база охоплює різні рівні, зокрема, міжнародний, державний та міжгалузевий. На кожному з цих рівнів є один або декілька документів, які з певним узагальненням регламентують заходи щодо організації та проведення психофізіологічної експертизи. Європейська модель охорони праці базується на системі мінімальних директив, які чітко визначають заходи для покращання безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці. Останнім документом визначений перелік видів робіт, де є потреба у професійному доборі, та психофізіологічні показники для його проведення. Відповідно до наказу, необхідне проведення психофізіологічної експертизи різних видів небезпечних робіт, зокрема і аварійно-рятувальних робіт та робіт по гасінню пожеж (п. 8). З метою виконання вищевказаного нормативного акту, у Державній службі України з надзвичайних ситуацій, видано відповідні відомчі організаційно-розпорядчі документи, які конкретизують положення про психофізіологічну експертизу працівників міністерства: наказ МНС України № 14 від 14.01.2004 «Про удосконалення порядку вивчення та відбору кандидатів на службу на посади рядового і начальницького складу МНС України» та наказ МВС України № 747 від 31.08.2017 «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій», а також наказ МОЗ України № 464 від 11.07.2006 «Про затвердження методичних рекомендацій «Проведення психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків чорнобильської катастрофи». У п. 3.1. першого розділу («Загальні положення») наказу МНС України № 14 від 14.01.2004 йдеться про те, що вивчення кандидатів для прийняття на службу на посади рядового і начальницького складу здійснюється в три етапи, серед яких вказаний і медичний відбір, який проводиться за соматичними, психіатричними та

психофізіологічними показниками [3]. Також зазначено, що вивчення кандидатів на службу або навчання у ЗВО відомства серед іншого здійснюється шляхом проходження ними психофізіологічного обстеження для визначення психофізіологічних показників професійного добору, за допомогою яких оцінюються особисті якості кандидатів. На підставі отриманих результатів видається висновок психофізіологічного обстеження щодо придатності до проходження служби, який оформляється довідкою.

Наказ ДСНС № 747 від 31.08.2017 доповнює вищезгаданий документ і чітко вказує, що професійно-психологічний відбір в ДСНС проводиться з використанням методів соціально-психологічного вивчення, психологічного та психофізіологічного обстеження з метою структурного аналізу особистості кандидата відповідно до вимог обраної професії [4]. Зокрема, психологічне та психофізіологічне обстеження (тестування) дозволяє оцінити пізнавальні психічні процеси (сприйняття, увага, пам'ять, мислення), властивості нервової системи (сила, рухливість, лабільність, врівноваженість), психомоторики, психологічні особливості особистості (темперамент, характер, здібності).

Окремої уваги, у рамках нашої наукової розвідки, заслуговує питання адекватного та якісного тестового комплексу та формалізованих даних, отриманих під час спостереження і співбесіди (під співбесідою слід розуміти будь-яке мовне спілкування з обстежуваним, в тому числі під час реєстрації та інструктажу, а не лише цілеспрямоване опитування). Відзначимо, що кожна окрема складова експертизи У експертному висновку вказуються формалізовані оцінки за показниками окремих якостей, що були досліджені та загальна оцінка психофізіологічного обстеження, яка є інтегрованим результатом спостереження, співбесіди і тестування. Отримані дані є матеріалом для подальшої роботи з обстежуваним: цілеспрямована співбесіда, направлення на медогляд, призначення тренувань або психокорекції чи реабілітаційних заходів з повторним обстеженням. Описана процедура організації дослідження, дозволяє забезпечити високу точність висновку психофізіологічної експертизи, яка, у свою чергу, покликана надати об'єктивність при оцінці рівня професійної придатності як працівників, так і кандидатів на працевлаштування та навчання в системі ДСНС України при проходженні професійно-психологічного відбору, а також сприяти профілактиці професійного травматизму при виконанні завдань за призначенням.

Таким чином, розкриті особливості психофізіологічної експертизи працівників ДСНС України дозволяють скласти цілісне уявлення про основні аспекти психофізіологічного вивчення фахівців рятувальної справи. Так, правові аспекти – описують наявну нормативно-правову базу експертизи; організаційні – розкривають організаційну структуру процесу психофізіологічного обстеження працівників ДСНС.

Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : [учеб. пособ. для вузов, 2-е изд.]. М. : ПЕР СЭ, 2006. 511 с. (Современное образование).
2. Єна А. Правові аспекти проведення психофізіологічної експертизи. *Довідник кадровика*. 2007. № 5. С. 89–95.

3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 532 с.

4. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. К.: Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України, 2006. 395 с.

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*

ВИЯВЛЕННЯ СИМПТОМІВ СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ З МЕТОЮ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Професійна діяльність працівників поліції зазвичай відбувається в екстремальних умовах. Поліцейські постійно перебувають під впливом психологічних навантажень, здійснюють ризиковані дії під час виконання професійних обов'язків, піддаються високому рівню емоційно-фізіологічної напруги.

Синдром професійного вигорання являється наслідком стресу пов'язаного із професійною діяльністю, який накопичується протягом певного часу. Емоційне вигорання визначається як «...набутий стереотип емоційного реагування найчастіше в межах професійної поведінки. З одного боку, воно дає можливість людині дозувати й дозовано використовувати енергетичні ресурси, й з іншого – спроможне негативно впливати на виконання професійної діяльності, стосунки з партнерами по спілкуванню та службі.

Вплив стресових факторів, пов'язаних з виконанням службових обов'язків, не можна недооцінювати. Дехто з учених навіть пропонує розглядати це як уособлений специфічний вид стресу. А. Росе, Е. Альтмайєр запропонували спеціальний термін «професійний стрес». Вивчення стресу на робочому місці показало, що майже будь-який трудовий аспект при деяких рівнях стресогенності може викликати значні небажані наслідки.

Безперечно, 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.

Якщо у 1983 р. 55% людей кожного тижня переживали стрес, то у 1992 р. вже кожен третій відчував стрес щодня або декілька разів на тиждень, що на 20% більше ніж десять років тому. У сучасних умовах вже 83% людей щодня відчували стрес, близько 80 % скарг пов'язано з професійним стресом і лише 35% осіб отримували задоволення від своєї роботи.

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я називає професійний стрес хворобою XXI 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.

Наукові дослідження проблем професійного стресу набули значної поширення на межі XX та XXI століть. Проаналізувавши велику кількість вітчизняних і

зарубіжних досліджень, А. Леонова виділила три основні підходи до аналізу професійного стресу: екологічний, трансактний і регуляторний.

За першим підходом, стрес розуміється як результат взаємодії індивіда з навколишнім середовищем. Відповідно до другого – як індивідуально-приспосувальна реакція людини на ускладнення ситуації. За третім підходом – як особливий клас станів, що відбиває механізм регуляції діяльності в утруднених умовах.

Представники першого підходу, стверджують, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності (або несумісності) вимог робочого середовища й індивідуальних ресурсів працівника. А це, знову ж таки, створює потенційну загрозу для успішності трудової поведінки, здоров'я і самопочуття. У рамках цього підходу об'єктом емпіричних досліджень є характеристики стресогенних ситуацій на «вході» (причини або джерела виникнення стресу) і «виході» (наслідки стресу для праці, фізичного і психічного здоров'я професіоналів). Сам факт наявності стресу встановлюється на підставі виявлення закономірностей зв'язку між чинниками напруженості праці і їх негативними наслідками.

Інший підхід до вивчення професійного стресу сформувався у середині 1970-х рр. як прямий наслідок розвитку когнітивних концепцій стресу. Засновником когнітивного підходу на природу психологічного стресу став Р. Лазарус, який вперше змістив фокус інтересів із традиційного вивчення механізмів гомеостатичного регулювання і стадій адаптаційного пристосування на аналіз індивідуально-психологічних чинників, що обумовлюють розвиток стресу. Центральне місце в цьому аналізі зайняли суб'єктивна значимість ситуації, в якій діє людина, та ті засоби (або стратегії поведінки), за допомогою яких ця людина намагається перебороти труднощі.

Основним предметом дослідження в рамках третього підходу стали деталізація уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінка їх «цінності» відповідно до внутрішніх витрат. Ця точка зору дозволяє простежити «долю» розвитку негативних наслідків стресу – від виникнення актуального («гострого») стресового стану через акумуляцію хронічних ефектів до формування стійких патологічних зрушень. Цей підхід дозволяє виявити дефіцит індивідуальних способів і навичок подолання стресових ситуацій, що може надолужуватися у ході спеціальних навчань і тренінгів.

Таким чином, якщо два перші підходи дозволяють вирішувати питання, пов'язані з оптимізацією праці й усуненням об'єктивних джерел стресу, то третій підхід вказує на можливість індивідуалізації засобів надання психологічної допомоги, спираючись на знання про вид станів, що підлягають корекції і профілактиці.

Симптоми стресу в працівників правоохоронних органів. Зловживання алкогольними напоями. В деяких підрозділах правоохоронних органів існує тенденція вживання алкоголю наприкінці робочого дня для зняття напруги. Такий швидкий метод здолання наслідків стресу може швидко перерости у стійку звичку. Залежність від алкоголю може зруйнувати благополуччя людини, його світ та життя.

Тривога, безсоння. Уві сні людина проводить 1/3 свого життя, і цей час є найбільш корисним для людини. Сон відновлює тіло, емоції і психіка. Нервова система відновлює свої клітини, сон служить профілактикою багатьох захворювань, підсилюючи опір імунної системи. Під час сну процеси загоєння відбуваються

набагато швидше, саме уві сні наш мозок запускає діагностику усіх систем організму, механізм самовідновлення, нормалізується кровеносний тиск, стабілізується гормональний обмін речовин, вирівнюються показники цукру тощо. Ті хто страждає безсонням, схильні до численних захворювань. Якщо протягом півгодини людина не може заснути, значить вона відчуває емоційну напругу і стрес.

Зазвичай людині для повноцінної працездатності потрібно 6-8 години сну на добу. У 2011 році Нідерландськими вченими університету Вебера було проведено дослідження щодо впливу недосипання на загальне самопочуття та працездатність людини, у ході якого недосипання було прирівняне до наслідків вживання алкоголю. Брак сну і вживання алкоголю викликали порушення процесу мовлення, нездатність збалансувати дрібну моторику рук та координувати рухи очей та контролювати розслаблення повік.

Втоми. Професія передбачає понаднормове навантаження, виконання завдань подекуди вимагає фізичної витривалості протягом тривалого часу та значної психічної енергії. Безумовно усе це викликає втоми, що виникає внаслідок стресу. Коли мозок стикається з невідомим, він сприймає ситуацію стресовою, оскільки не знає як слід діяти, за таких умов організм реагує двома шляхами – бій або уникнення. Це запускає виділення адреналіну та кортизолу, збільшення частоти серцевих скорочень, напруження м'язів та звуження судин. З часом повторювальні стресові ситуації можуть призвести до виснаження наднирників та довготривалої втоми. Наслідки хронічної втоми можуть стати руйнівними для фізичного та психічного благополуччя поліцейських, вплинути на здатність швидко, зважено приймати рішення, позначитись на пізнавальній сфері. Коли поліцейські постійно втомлюються після режиму несення служби, часто їм не вистачає відведеного часу для відновлення.

Вплив втоми на працездатність. Дослідження Гданського університету 2012 року щодо втоми поліцейських навело наступні тривожні факти. Зокрема поліцейські, які відчувають хронічну втоми:

- частіше хворіють;
- мають труднощі у побудові щасливих, довірливих особистих стосунків;
- мають проблеми щодо організації власного робочого часу;
- припускаються помилок під час ведення та складання службової документації;
- допускають випадки неправомірного сну під час чергувань, що може призвести до серйозних наслідків, виникненню надзвичайних подій;
- мають значну кількість скарг населення на неправомірні дії та грубе ставлення під час виконання службових обов'язків та низьку ступінь довіри серед обслуговуваного контингенту;
- мають конфліктні стосунки з безпосередніми керівниками;
- відмічається підвищений травматизм при виконанні службових обов'язків;
- існує висока вірогідність зазнати серйозні поранення аж до вбивства, через необґрунтований ризик та ігнорування ознак небезпеки;
- також вони достроково звільняються на пенсію внаслідок емоційного професійного вигорання.

Відповідальність за профілактику подібних руйнівних наслідків на життя та здоров'я працівників безумовно лежить на керівниках, які мають забезпечувати

розумний баланс та рівномірний розподіл зусиль, робочого навантаження та відновлення, відпочинку. Нещодавні дослідження показують, що культура в поліції підтримує тезу, що інтенсивна професійна діяльність з повною віддачею найбільш сприятлива для подальшої кар'єри поліцейського, незважаючи на те що хронічна втома викликає серйозні проблеми з працездатністю та здоров'ям. Хронічна втома внаслідок стресу впливає на психічний та фізичний стан людини, зокрема:

- порушуються здатність ясно та чітко формулювати судження,
- людина потерпає від втрати або надлишку ваги,
- порушується координація руху очей,
- підвищується тривожність або депресія,
- виникають проблеми у шлунко-кишковому тракті (розлади травлення, гастрит, виразка шлунку, проблеми з жовчним міхуром, підшлунковою залозою тощо),
- збільшується кількість поліцейських які зловживають алкоголем або вживають психотропні засоби, наркотичні речовини,
- зростає можливість виникнення посттравматичних стресових розладів або професійного вигорання,
- випадки проявів перевищення владних повноважень, неправомірного застосування сили,
- підвищується ризик серйозних проблем зі здоров'ям, таких як діабет або серцево-судинних захворювання.

Отже, на сьогодні вивчення розвитку стресу на робочому місці слід виділити як найважливішу наукову проблему в зв'язку з його впливом на працездатність, продуктивність і якість праці, стан здоров'я працівників. Розуміючи власні симптоми що викликають стан фізичної та психічної напруги, працівник зможе вчасно зреагувати та пристосуватись до швидкоплинних умов.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. Київ: Наук. світ, 2009. 268 с.
2. Юридична психологія: особистісно-діяльнісний підхід / С.Д. Максименко, В.С. Медведєв. Київ: Слово, 2017. 405 с.
3. Юридико-психологічні засади запобігання професійній деформації працівників правоохоронних органів / В.В. Серєда, З.Р. Кісіль. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 847 с.
4. Senjo Scott Dangerous fatigue conditions: A study of police work and law enforcement administration. URL: https://www.researchgate.net/publication/233077916_Dangerous_fatigue_conditions_A_study_of_police_work_and_law_enforcement_administration
5. Basinska B.A., Wiciak I. Fatigue and professional burnout in police officers and firefighters URL: https://www.researchgate.net/publication/236983656_Basinska_BA_Wiciak_I_Fatigue_and_professional_burnout_in_police_officers_and_firefighters

Журавльов Вадим Валентинович,

*доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат психологічних наук, доцент*

Зайцев Олександр Васильович,

*викладач кафедри вогневої та тактико-спеціальної підготовки
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького*

ВПЛИВ ЧИННИКІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ КЕРІВНИКАМИ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

Екстремальні ситуації у професійній діяльності керівників органів охорони державного кордону мають нестандартний характер. Так, за змістом екстремальна ситуація, як певна система впливу чинників середовища перевантажує пізнавальну, емоційно-вольову, сенсорну, виконавчу сферу керівника, а також впливає на процеси прийняття управлінських рішень. У нашому дослідженні встановлено, що екстремальні ситуації можуть викликати у керівного складу два типи реакцій: неспецифічні реакції (які є відносно незалежними від виду труднощів і які є в будь-якій стресовій ситуації) і специфічні реакції (зумовлені певним видом труднощів, перешкод чи загроз). У неспецифічній реакції особистості можна виділити три основні фази: мобілізацію, розлад і деформацію. Ці фази не обов'язково відбуваються послідовно [2, с. 340–342]. Це залежить від типу ситуативних змін, часу (відведеного терміну на вирішення завдання), професійної готовності особистості тощо. Фаза мобілізації характеризується певним емоційним напруженням, що додатково впливає на дії, пов'язані з прийняттям управлінських рішень. Підсилюється рухливість і гнучкість мислення, виникають несподівані й оригінальні асоціації. Керівники у цій фазі комфортно визначають альтернативні рішення, передбачено прогнозують їхні результати та наслідки. При цьому необхідно звернути увагу на скорочення часу їхнього вирішення. У фазі розладу в процесі прийняття рішення з'являються окремі труднощі. Насамперед, зменшується пластичність і рухливість мислення. Безліч розглянутих альтернатив управлінської діяльності/рішень піддається скороченню, що свідчить про обмеженість у передбаченні наслідків остаточно прийнятого рішення. На цій фазі можливий прояв феномену «глобальності рішень», що полягає у виборі занадто неточних варіантів дій. Нами встановлено, що фаза деформації у професійно-управлінській діяльності призводить до значного порушення організаційного процесу прийняття рішення. На цій фазі керівник не здатний прийняти раціональне рішення, його рішення стають стереотипними, не враховують конкретних умов, сподіваючись «на везіння», або застосовують адміністративні алгоритми управлінської діяльності, які «гальмують» та створюють видимість роботи. При цьому виявляються негативні емоції, неврівноваженість, прояви гніву і злості, якими людина не здатна керувати. У фазі деформації управлінські рішення залежать не стільки від ймовірності і корисності

результатів, скільки від випадкових чинників. Тому за таких умов прийняття оптимального рішення стає фактично неможливим або малоефективним.

Під час проведення експериментального дослідження нами було з'ясовано, що екстремальні умови прикордонної діяльності детермінують залучення потенційних можливостей керівників ООДК на рівні напруження духовних сил на свідомому рівні. Разом із тим, як показують дослідження поведінки людей в екстремальних ситуаціях, що проведені іншими науковцями, надекстремальні умови вимагають використання особистістю додаткових можливостей своєї психіки на рівні підсвідомості [3; 4; 5].

На основі аналізу діяльності керівного складу в екстремальних ситуаціях встановлено домінуючі психологічні механізми регуляції поведінки. Вони складають сутність психологічних особливостей прийняття управлінських рішень у нестандартних ситуаціях, а саме: 1) психологічні механізми підтримки впевненості щодо управління підлеглими: під час прийняття рішення в екстремальних ситуаціях керівники ООДК прагнуть демонструвати рівень підготовленості, упевнено віддають розпорядження і команди, приймають рішення щодо їхнього виконання, психологічно підтримують персонал, за необхідності вживають заходів впливу на підвищення професійної активності військовослужбовців; 2) психологічні механізми подолання особистого страху і попередження (припинення) паніки в бойових умовах серед персоналу підрозділів ООДК. При цьому ефективно вирішують завдання, як правило, ті керівники, які у період прийняття рішень здатні забезпечити психологічну готовність і самоконтроль в поведінці, мають навички розпізнавання морально-психологічного занепаду серед підлеглих і здатні до рішучих, вольових дій щодо припинення джерел страху, паніки; 3) психологічні механізми, що здатні послабити функціональні порушення – розумові, сенсорні і рухові процеси чи запобігти їхнім наслідкам; 4) результати дослідження підтверджують активізацію психологічних механізмів професійно-управлінської діяльності керівників ООДК, спрямованих на подолання деструктивних психічних станів: фрустрації, психічного напруження, тривожності, що виникають у службовій діяльності.

Серед чинників, які впливають на прийняття рішень в екстремальних ситуаціях професійної діяльності керівників органів охорони державного кордону, можна виділити як об'єктивні так і суб'єктивні. До перших можна віднести чинники, які не залежать від особистості керівника: особливості проведення оперативно-службових заходів/бойових дій, ступінь їхнього забезпечення, тактика дій порушників кордону/озброєних формувань, соціально-психологічні особливості персоналу (керівного складу, підлеглих) ООДК, віддаленість підрозділів та фізико-географічні умови, нормативно-правове регулювання професійної діяльності. Особливу увагу привертають екстремальні умови діяльності, характерними ознаками яких є дотримання законів/право застосовувати силу та зброю щодо правопорушників, які порушують законодавство України. Відповідна складність у прийнятті рішення на застосування зброї вимагає від керівного складу психологічної готовності, оцінки обстановки та відповідальності за наслідки прийняття рішення/дій персоналу.

До суб'єктивних чинників належать психологічні особливості керівників ООДК: психічна напруга, емоційна стійкість, рівень професійних знань та навичок щодо

прийняття рішень в складних ситуаціях оперативно-службової діяльності/бойовій обстановці, сформованість необхідних для цього рис та якостей керівника, мотивація, швидкість мислення, компетентність, самооцінка, моральні, вольові та інші якості особистості.

Між зазначеними чинниками існує взаємозв'язок. Об'єктивні чинники здатні вплинути на зміні психічних властивостей та якостей керівника. Відповідно, від суб'єктивних чинників залежить вміння керівного складу змінювати об'єктивні умови функціонування організації і управляти власною поведінкою, потенціалом командної роботи персоналу в умовах професійної діяльності.

Суб'єктивна екстремальність, на нашу думку, інтегрованою формою прояву людської психіки, що викликає підвищену тривожність, емоційно-вольову напруженість і стає значущою для керівника під час прийняття управлінського рішення. Встановлено, що вплив суб'єктивного чинника на прийняття рішення в екстремальних ситуаціях складає близько 60 % [1]. Тому можна стверджувати, що від суб'єктивного чинника, а саме від психологічної готовності керівного складу ООДК до прийняття рішень в екстремальній ситуації, більшою мірою, ніж від об'єктивних обставин, залежить ефективність професійно-управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Косова Е.Г. Психическая ригидность как фактор развития посттравматического стрессового расстройства у сотрудников оперативных подразделений, перенесших боевой стресс в возрасте : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.04. Томск, 2005. С. 4–10.
2. Козелецкий Ю.П. Психологическая теория решений. М. : Прогресс, 1979. 504 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М. : Дело, 1997. 704 с.
4. Сціборовський О.А. Психологічні особливості прийняття ефективних рішень і їхнє врахування при підготовці офіцерів ДПС України до управлінської діяльності. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. С.Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2005. № 1. С. 34–39.
5. Царьов Ю.О. Психологічні аспекти вдосконалення підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників оперативно-тактичного рівня органів охорони державного кордону. *Збірник наукових праць*. № 34. Частина II. Хмельницький : Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2005. С. 140–142.

Манько Євгенія Сергіївна,

головний судовий експерт Сумського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

Кладієнко Микола Олексійович,

завідувач сектору трасологічного обліку

Сумського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

МОТИВАЦІЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУДОВОГО ЕКСПЕРТА ДЕРЖАВНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ УСТАНОВ

На сьогодні всі розуміють, що настав час реформ. Реформ в не лише в правоохоронній системі в цілому, але й в експертній діяльності зокрема. Цілком природньо, що закон України «Про судову експертизу», який був прийнятий в 1994 році не справляється з викликами, які диктує сьогодення. Між науковцями, законотворцями та практичними працівниками цієї сфери точаться активні дискусії щодо реформування цієї сфери діяльності. Основними напрямками, що потребують законодавчого вдосконалення є регулювання діяльності судових експертів державних установ та судових експертів, що не є працівниками державних установ, фінансового забезпечення, посилення гарантій незалежності та ін.

В розрізі обговорюваних тем, хотілося б підняти питання мотивації судового експерта як при прийнятті його на роботу, так і при здійсненні професійної діяльності. Актуальність обраної тематики підкреслюється її недослідженістю з боку науковців. Та ускладняється тим, що дана проблематика стоїть на стику декількох наук, а саме психології, криміналістики та кадрового менеджменту.

Проблеми професійної мотивації, розглядалися в працях В. Андросюка, О. Бандурки, І. Беляєвої, В. Васильєва, Ю. Грошева, І. Жданової, Н. Ковальчишиної, В. Лазора, Т. Матієнко, А. Стародубцева, О. Столяренка, О. Тімченка, О. Цільмак, С. Яковенка. Тема мотивації в професійній діяльності судового експерта є не дослідженою в повному обсязі.

Відповідно до статті 10 закону України «Про судову експертизу» Судовими експертами державних спеціалізованих установ можуть бути фахівці, які мають відповідну вищу освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста, пройшли відповідну підготовку та отримали кваліфікацію судового експерта з певної спеціальності [1, ст. 10]. На нашу думку, законодавчо закріплені вимоги до кандидатів на посади судових експертів формує початкове ставлення особи до цього виду діяльності, а отже і мотивацію.

Щодо дефініції поняття «мотивація», то Г. Андреева вважає, що «мотивація» – це спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість. У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають і формуються такі функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча та регулююча. Мотиваційна сфера працівника може бути як позитивною, так і негативною стосовно діяльності, тобто позитивно чи негативно впливати на діяльність [2, с. 206].

Також вчені виділяють таке поняття як «професійна мотивація». Так, на думку В. Шевчека та Д. Джоган, мотивація професійної діяльності, або професійна

мотивація — це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей [3, с. 203].

Серед найбільш популярних підходів до структури мотивів професійної діяльності є підхід запропонований К. Замфір. На його думку вона складається з трьох частин: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ) і зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ) [4, с. 116].

Внутрішня мотивація породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: усвідомлення її суспільної корисності, задоволення, що приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі вона трудиться із задоволенням, без якого-небудь зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які перебувають за межами самого працівника й праці як такої: заробіток, страх осуду; прагнення до престижу й т. п. До зовнішньої позитивної мотивації належать: матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання, критику, осуд, штрафи й т. п. [5, с. 160].

Внутрішня мотивація з погляду задоволення працею найбільш ефективна. Потім, за ступенем позитивного впливу, іде зовнішня позитивна мотивація. Як зовнішня позитивна, так і зовнішня негативна мотивації порівняно із внутрішньою мотивацією характеризуються меншою стійкістю, швидко втрачають свою стимулюючу силу. Так, матеріальна винагорода, якщо вона залишається на тому самому рівні, втрачає своє мотиваційне навантаження після спливу деякого часу. Тому на зарубіжних підприємствах заробітна плата з урахуванням стажу підвищується не через 5 і 10 років роботи, а через коротші часові інтервали [6, с. 109].

Що стосується зовнішньої мотивації в експертній діяльності, а саме оплати праці судовим експертам державних спеціалізованих установ, то мусимо констатувати той факт, що дію норму закону, яка регламентує, що працівникам державних спеціалізованих установ, які мають кваліфікацію судового експерта, посадові оклади встановлюються у розмірі не менше 10 розмірів прожиткового мінімуму [1, ст. 18], вже три роки поспіль призупиняють. Проектом закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» визначено, що 2021 рік також не стане виключенням [7], що не найкращим чином впливає на мотивацію судових експертів.

Висока задоволеність роботою можлива за умови переважання внутрішньої мотивації. Якщо переважає зовнішня мотивація, то праця стає просто засобом для досягнення чогось, не будучи самоціллю; вона виступає як обов'язок щодо зовнішніх обставин, як ціна за придбання благ, необхідних людині. Якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, стимулює вдосконалення професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує її на суугобо особисті інтереси (цілі), придушує колективістські прагнення, призводить до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація не стимулює належним чином професійний розвиток, перетворюючи працю в діяльність, яка вчиняється під тиском зовнішньої необхідності. Особливо

руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують конформізм, обмеженість; пасивність, безвідповідальність [8, с. 5].

На нашу думку, зважаючи на вузьку спеціалізацію експертної діяльності та з метою підвищення ефективності діяльності мотивація судового експерта повинна досліджуватися на етапі прийняття на роботу та протягом трудової діяльності, аналогічно тому як досліджується мотивація працівників правоохоронних органів при професійному відборі.

Список використаних джерел

1. Про судову експертизу : Закон України від 25 лютого 1994 р. № 4038-XII [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4038-12>.
2. Андреева Г.В. Професійна мотивація співробітників органів внутрішніх справ: особливості інституційного впливу. *Право і безпека*. 2009. № 2. С. 206–210.
3. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського* № 1 (17), квітень 2017. с. 203.
4. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. Москва : Вершина, 2006. 224 с.
5. Чабанюк Н.І. Співвідношення понять «Позитивна мотивація» і «Негативна мотивація» професійної діяльності особистості. *Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі* : Третя міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2009. С. 159–161.
6. Матвієнко Т. Особливості мотивації професійної діяльності правоохоронців / Национальный юридический журнал: *Теория и практика*, martie 2019, с. 109.
7. Про Державний бюджет України на 2021 рік: Проект Закону України від 14.09.2020 № 4000 [Електронний ресурс]. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69938
8. Сайко Э.В. Отношения как феномен социального бытия. *Мир психологии*. 2006. № 4. С. 3–9.

Матохнюк Людмила Олександрівна,

завідувач кафедри психології
комунального вищого навчального закладу
«Вінницька академія неперервної освіти»,
доктор психологічних наук, доцент

Вальчук Ольга Анатоліївна,

доцент кафедри загальнонаукових та інженерних дисциплін,
Національної академії Державної прикордонної служби України,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Станом на сьогодні проблему психологічного здоров'я особистості в умовах пандемії COVID-19 піднімають фахівці з психологічної служби, соціальної допомоги як нагальну потребу в підтримці психічного здоров'я співробітників усіх силових структур. З приходом пандемії COVID-19 нового формату набуло як повсякденне життя людей так і усього суспільства, держави та світу в цілому. Це є свого роду викликом для всіх громадян, в яких би ролях вони не виступали: чи то в ролі співробітників силових структур, медиків, педагогів, учнів, батьків, тощо. Саме це спричинило *актуальність* даного матеріалу.

Питанням підтримки психологічного здоров'я особистості зараз приділяється багато уваги у різних галузях нашого життя. Зокрема на базі академії КВНЗ «ВАНУ» відбулася конференція де були обговорені нагальні питання підготовки і підвищення кваліфікації фахівців соціономічних професій в контексті світових освітніх тенденцій, інноваційних ідей та практик. Так було піднято багато проблем, які стосувалися актуальних питань здоров'язбережувальної, психологічної, комунікативної, інклюзивної компетентностей фахівців соціономічних професій *та розвитку їх професійної, комунікативної і конфліктологічної культури*.

Як показала практика, формат організації життєвого простору в умовах пандемії COVID-19, а це і організація дозвілля, організація робочого процесу, це і отримання освіти з використанням технології дистанційного навчання, які проводилися в умовах самоізоляції, призвело до багатьох проблем організаційного, психологічного, психічного порядку.

По перше, люди опинилися в нових умовах, до яких необхідно було адаптуватися в найкоротший термін. Адже більшість людей проводили 20-24 години на добу вдома і необхідним постало питання організувати простір таким чином, щоб було комфортно для всіх присутніх осіб вдома та з врахуванням потреб кожного. Як мінімум розробити розпорядок дня для кожного члена сім'ї.

По друге, організувати робочий простір для батьків, освітній процес для учнів необхідно було як в синхронному так і асинхронному режимі. Це можливо за умови досконалого володіння дистанційними платформами, серед найбільш поширених це Adobe, Zoom, Moodle, Meet, Google групи, Google class, Microsoft Office 365, так і інші. Необхідно не тільки обрати платформу для роботи, а й опанувати її, навчитися в ній

працювати, розуміти як дана платформа працює з позиції користувача так і з позиції споживача. Це стало, найпотужнішим, викликом для всіх людей.

По третє, наступним викликом для людей є доступ до Інтернету. Є люди які під час епідемії COVID-19 вирішили тимчасово перебраться з міста у село щоб уникнути інфікування. Але не у всіх селах є доступ до Інтернету, відсутні зони покриття, в районних центрах часті перебої зі світлом та Інтернетом. Є сім'ї де двоє дітей, а комп'ютер один, а ще й батьки дистанційно працюють. Також не у всіх є обладнання для дистанційного навчання, існування, або воно застаріле, з яким виконувати домашнє завдання або взагалі працювати.

По четверте, якщо вести мову про освітян та навчальний процес, то це не просто новий досвід провести урок чи лекцію, практичне заняття чи майстер-клас, провести нараду з використанням дистанційних технологій, це суттєво новий виклик реалії, оскільки в усіх цих типах взаємодії величезну роль відіграє зворотній зв'язок з аудиторією, яка дозволяє в реальних умовах миттєво зчитувати реакції аудиторії, її емоції і від того залежать наступні кроки, дії. Адже під час навчального заняття (в синхронному режимі) виключені мікрофони щоб зняти зайвий шум, відключені камери, щоб звільнити трафік, ці всі складові не дозволяють зрозуміти на скільки усвідомлений матеріал, в яких моментах є прогалини, що необхідно пояснити додатково.

По п'яте, студенти та школярі не сприймають належним чином інформацію яка подається, оскільки теорію вони можуть прочитати самостійно, розібратися з нею за допомогою вчителя, але не набудуть основ практичного застосування, розвитку життєвих компетентностей. Наприклад, учням початкових класів необхідно набувати навички спілкування з однолітками, освоювати правила поведінки в соціумі. Вдома, сидячи постійно за комп'ютером чи іншими гаджетами, цих навичок вони не здобудуть.

По шосте, в освоєнні навчального матеріалу велика роль покладена на батьків, які не є педагогами. Вони не мають необхідних знань, навичок з методики викладання певних предметів, відповідно не зможуть правильно розказати і правильно донести до дитини, ті чи інші теми уроків, як це вміють вчителі, з багаторічним досвідом роботи або з вищою педагогічною освітою. Окрім того, батькам також необхідно організувати і свій робочий простір.

Вищезазначені умови в яких опинилися люди не можуть не вплинути на психологічний стан особистості. Станом на сьогодні ще тривають дослідження як психологічно позначиться в майбутньому пандемія на людське життя. Разом з тим уже є відомими деякі факти, зокрема дослідження психологічного впливу поширення COVID-19 у Туреччині (на вибірці 1130 осіб) показало, що більша половина опитаних осіб вказали на наявність та відчутність загального психологічного впливу; частина опитаних говорили про помірні або виражені депресивні симптоми та рівні стресу; інша опитані вказували на наявність помірних та сильних симптомів тривоги [1].

Дослідження психологічного впливу поширення COVID-19 в Індії підтверджує такі основні психологічні впливи:

–страх і стурбованість про власне здоров'я та здоров'я близьких;

- постійна стурбованість щодо зазнаних фінансових втрат;
- зміни в режимі сну або їжі;
- утруднення концентрації та роздратування;
- побоювання та фактичне погіршення хронічних проблем зі здоров'ям;
- посилення вживання алкоголю, тютюну чи інших психоактивних речовин [2].

Дослідження психологічного впливу поширення COVID-19 у Великобританії підкреслили специфічні стресові фактори:

- тривалість карантину (більше 10 днів провокує значно більш високий ризик розвитку симптоматики посттравматичного стресу);
- побоювання зараження, особливо у вагітних жінок та жінок з маленькими дітьми;
- розчарування, нудьга та відчуття ізоляції від решти світу;
- неадекватні запаси, що також викликало тривогу і гнів через 4-6 місяців;
- недостатня інформація, відсутність чітких вказівок [3].

Результати дослідження вітчизняних науковців також підтверджують наявність психологічних наслідків, серед яких:

- погіршення стану тих, хто вже страждає на психіатричні захворювання;
- втрата орієнтирів і планів на майбутнє;
- появу тривоги, страху, ураження психіки, зростання випадків стресових розладів;
- початок депресивних розладів і неврозів або алкоголізація;
- сімейна агресія, розлучення, агресію до дітей тощо [2].

Здійснивши аналіз впливу на психологічний стан особистості в різних країнах можна підтвердити думку яка висловлена у науковому дослідженні Окоро Дж. про те, що: «... що кожна культура (національність) - має свої особливості реагування на кризові ситуації, які залежать і від рівня соціально-економічного розвитку, і від зрілості особистості. Частково це пояснюється різною якістю життя та рівнем освіти» [4].

Вище зазначені проблеми та наукові дослідження є свідченням того що більшість людей були неготовими до викликів реалії. Разом з тим пандемія COVID-19 показує, що такий формат життя та спілкування цілком можливий. Тож, одним з викликів буде новий пошук балансу між віртуальним та реальним спілкуванням, роботою, взаємодією.

Список використаних джерел

1. Mustafa, N. (2020). Psychological Stress and Associated Factors during the Coronavirus Disease (COVID-19). *International Journal of Science and Research*. doi: 10.13140/RG.2.2.21652.24969.
2. Надання психологічної допомоги вразливим групам населення під час та після карантину через пандемію COVID-19 : *Практичний посібник для психологів і фахівців соціальної роботи*. Циганенко Г.В., Великодна М.С. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р.А. Козлов, 2020. 100 с. URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/3827>.
3. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8.
4. Okoro, J., Odionye, T., Nweze, B., Onuoha, M., Ezeonwuka, C., Owoh, J., Nkire, J. (2020). COVID-19 pandemic, psychological response to quarantine, and knowledge of the disease among inmates in a Nigerian custodial center. *Emerald Open Research*, doi: 10.35241/emeraldopenres.13684.1.

Пампура Ігор Іванович,

старший науковий співробітник науково-дослідної

лабораторії психологічного забезпечення ДНДІ МВС України

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЗЛОЧИННОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ

Попередження злочинності неповнолітніх є одним із пріоритетних напрямків правової політики України в сучасних умовах. Це питання завжди викликало підвищену увагу, як дослідників, так і практичних працівників.

Одним із дієвих напрямків протидії злочинності неповнолітніх залишається індивідуальна профілактика. Загальні засади індивідуальної профілактики правопорушень закріплені в розділі III Закону України «Про профілактику правопорушень» від 29 грудня 2009 року. У цьому законі під індивідуальною профілактикою розуміється система цілеспрямованого, організованого, з урахуванням педагогічних вимог, виховного впливу на свідомість, почуття, волю особи з метою усунення, нейтралізації, блокування у неї негативних і, одночасно, формування позитивних якостей, стереотипів і звичок законослухняної поведінки [1].

Індивідуальна профілактика являє собою важливий і відносно самостійний напрямок попереджувальної діяльності правоохоронних та інших державних органів, громадських організацій і окремих громадян. У ньому конкретизуються як загальносоціальні, так і спеціально-кримінологічні заходи, воно є найбільш оперативним, що не вимагає безпосереднього вирішення соціально-економічних та інших проблем життя суспільства і може здійснюватися різними суб'єктами профілактичного впливу в будь-яких умовах життя, побуту, діяльності та дозвілля. Результати індивідуальної профілактичної діяльності залежать від законності, цілеспрямованості, конкретності і професійності її проведення. Теоретичні проблеми ефективності індивідуальних профілактичних заходів безпосередньо пов'язані з глибокою інтеграцією кримінології з соціологією, психологією, педагогікою, наукою управління та цілою низкою галузей права. Практичні, в свою чергу пов'язані з організацією підключення до цієї діяльності різнорідних суб'єктів профілактики.

Для здійснення індивідуальної профілактики злочинності неповнолітніх органами державної влади та громадськості потрібно вживати заходи щодо цілеспрямованого коригування відхилень у розвитку особистості на початкових етапах соціалізації, щоб не допустити вчинення неповнолітніми протиправних дій, а також злочинного рецидиву [2].

Успішність індивідуальної профілактики може бути досягнута лише тоді, коли вона побудована на основі змісту всієї сукупності причин антигромадської поведінки і спрямована на їх усунення. Безпосередньою, суб'єктивною причиною будь-якого злочину є його мотиваційна складова, результат взаємодії особистості і середовища як суб'єктивне відображення об'єктивних умов життя і діяльності правопорушника. Кримінальна мотивація відрізняється від мотивації соціально-корисної діяльності цілою низкою кримінологічних значущих ознак, що полягають в специфічному впливі соціального середовища (в зовнішніх умовах мотивації), в змісті мотиваційної сфери

особистості (у внутрішніх умовах мотивації), в соціальній спрямованості самої мотивації (в специфіці взаємодії конкретної особистості з конкретною життєвою ситуацією). Отже, щоб не допустити або призупинити формування кримінальної мотивації, профілактичні заходи повинні бути спрямовані:

- 1) на усунення або нейтралізацію криміногенних факторів, що сприяють її становленню;
- 2) структурно-змістовну перебудову мотиваційної сфери особистості;
- 3) позитивна зміна мотивації особистості злочинця в характерних кримінологічних значущих ситуаціях.

Індивідуально-профілактичні заходи впливу на особистість складаються з безпосередніх і опосередкованих (через працю, колектив, побутове оточення) заходів, спрямованих на вирішення двох взаємопов'язаних завдань. Це, по-перше, позитивна зміна мотивації суб'єкта в характерній для нього ситуації, і, по-друге, структурно-змістовна перебудова мотиваційної сфери особистості.

Зміні соціальної спрямованості особистості відносно якої проводяться індивідуально профілактичні заходи може сприяти розширення його позитивних суспільних зв'язків, ролей і відносин, сприяння їх сталому співвідношенню, формування соціально-корисних потреб, мотивів і цілей.

Уміння комплексно підходити та розуміти причини антигромадської поведінки підлітка полягає не тільки у обліку характеру вчиненого злочину, а й аналізі способу життя неповнолітнього правопорушника в цілому. Це дозволить виявляти наявні негаразди та деформації у способі життя неповнолітнього, визначати характер негативних впливів на нього, адресно здійснювати профілактику на різних стадіях відхилень у поведінці. Крім того, знання способу життя правопорушника дозволить виявити різні протиріччя та конфліктні ситуації, які не завжди можна помітити при аналізі безпосередньої ситуації скоєного злочину.

Під час організації профілактичної роботи важливо визначити деформовані сфери життєдіяльності неповнолітнього (навчально-трудова, сімейно-побутова, соціально-політична, дозвільна) та з'ясувати ступінь цієї деформації, з тим щоб комплексно використати наявні сили і засоби профілактично-виховного впливу. Крім того, слід враховувати фактори місця, часу і характеру негативних проявів.

Виходячи з вищесказаного можна зробити наступний висновок, що заходи попередження злочинності, орієнтовані на протидію антигромадської способу життя неповнолітнього-правопорушника, дозволяють:

- 1) більш повно враховувати особистісні особливості правопорушника;
- 2) своєчасно прогнозувати негативний розвиток особистості, її протиправну поведінку і відповідно вживати необхідних заходів;
- 3) утворювати систему: «профілактика-образ життя-особистість»;
- 4) цілеспрямовано попереджати різні типи злочинної поведінки, якому відповідають різні типи деформації способу життя.

Оцінюючи результативність індивідуальної профілактики, необхідно враховувати, що, ефективність профілактики злочинів досягається завдяки застосуванню не одного окремо взятого заходу, а цілого їх комплексу, а результат профілактичної роботи, суттєво змінюється залежно від ступеня криміногенності

кожної із трьох основних детермінант злочинної поведінки – особи, мікросередовища та конкретної ситуації.

Список використаних джерел

1. Про профілактику правопорушень: Закон України від 29 груд. 2009 р. Судова влада України. Офіційний веб-портал. URL: <http://cv.court.gov.ua/tu26/6/2358/>
2. Йосипів А.О. Загально соціальна, спеціально-кримінологічна та індивідуальна профілактика злочинності: правові аспекти. *Радник. Український юридичний портал*. URL: <http://radnuk.info/statti/558-kruminolog/15105-2011-01-21-07-20-09.html>.
3. Джужа О.М., Василевич В.В., Гіда О.Ф. та ін. Профілактика злочинів: підручник / за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. О. М. Джужи. Київ: Атіка, 2011. 720 с.
4. Мороз Л.І., Яковенко С.І. Підготовка кадрів кримінальної міліції у справах дітей до здійснення профілактичної діяльності. *Відновне правосуддя в Україні* № 1-2(13). 2009. С. 94-100. URL: <http://aau.edu.ua/static/III/texts/mediation/RJU.Vol.13.pdf>

Петришин Ігор Мирославович,

*старший судовий експерт сектору досліджень
у сфері інформаційних технологій Тернопільського НДЕКЦ МВС,
магістр психології*

ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ З ПРАЦІВНИКАМИ НАУКОВО-ДОСЛІДНИХ ЕКСПЕРТНО-КРИМІНАЛІСТИЧНИХ ЦЕНТРІВ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Зважаючи на розвиток держави в усіх сферах життєдіяльності, відповідно й вимоги ставляться до кандидатів при вступі на службу в підрозділи МВС, які уже на етапі прийому на роботу повинні володіти навичками роботи з комп'ютером, спілкування з людьми, граматики тощо, а також відповідати морально-етичним нормам (людяності, порядності, чесності, поваги гідності людей, почуття обов'язку тощо) з набутим набором окремих соціально-психологічних якостей. Попри всю романтику службової діяльності в структурі МВС, яку нерідко бачать в своїй уяві молоді хлопці і дівчата до того, як поступили на службу, на практиці вони часто стикаються із значними фізичними та психологічними навантаженнями, які викликаються специфікою роботи в стресових ситуаціях, що пов'язана здебільшого з негативними емоціями та відповідною інформацією щодо скоєних правопорушень та злочинів. Додатковим навантаженням можуть бути сімейно-побутові та інші проблеми, викликані низькою психологічною культурою, а також відповідним вихованням. Службова необхідність зобов'язує навчитися виходити з таких станів, абстрагуватися та швидко повертатися до подальшої діяльності. Значну роль при виявленні тривожних, депресивних станів колег по роботі відіграють співробітники, їх старші наставники, керівники. Проте для вирішення таких ситуацій нерідко виникає необхідність у залученні кваліфікованого психолога, адже він зможе посприяти якнайшвидше відшукати працівникові ті ціннісні орієнтири, які допоможуть останньому подолати свої внутрішні переживання, визначивши їх причину, набути навичок стресостійкості, навчитися абстрагуватися від негативних емоцій суспільно-прийнятними способами.

З листопада 2015 року в структурі МВС виокремились науково-дослідні експертно-криміналістичні центри (НДЕКЦ), які стали безпосередньо підзвітними МВС, а не функціонують при обласних головних управліннях МВС. Із значним розширенням кількості працівників відповідно і з'явилась потреба у наявності штатного психолога. До основних завдань, які вбачаються для вирішення штатним психологом в НДЕКЦ є:

- підтримка здорового психологічного клімату в колективі;
- виявлення схильності до девіантної поведінки, встановлення її причини та винесення пропозицій з метою її корекції;
- здійснення превентивних психологічних заходів (озброєння керівників вищої, середньої і найнижчої ланки психологічними знаннями щодо попередження, діагностики і корекції девіацій поведінки підлеглих, а також оздоровлення середовища їх сімейного та суспільного виховання);

- виявлення ознак професійного вигорання серед співробітників колективу;
- робота із працівниками після «психологічно-важких» виїздів на огляди місць подій (ОМП);
- визначення несприятливих факторів, що зумовлюють соціопатогенез і розроблення заходів щодо їх нейтралізації;
- забезпечення практики профілактичної роботи діагностико-корекційними методами і програмами;
- пошуки реалізації способів мотивації працівників;
- організація тренінгової діяльності в мікрогрупах тощо.

Функції психолога у невеликих колективах здебільшого виконують працівники кадрового апарату та керівництво, проте із кількісним збільшенням працівників в НДЕКЦ у зв'язку із розширенням експертних напрямків без наявності штатного кваліфікованого психолога на практиці виявляється досить проблематично. Саме тому для вирішування вищенаведених завдань пропонується ввести у штат НДЕКЦ окрему посаду – практичного психолога.

Список використаних джерел

1. Мотков О.И. Психологическая культура личности URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-392.html>.
2. Психологія управління в організації URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/112.html.
3. Психолог-консультант в організації: проблемні поля і зони розвитку. URL: https://stud.com.ua/25419/psihologiya/psiholog_konsultant_organizatsiyi_problemni_polya_zoni_rozvitku.

Фалько Олександр Миколайович,

завідувач відділу судової експертизи (м. Мелітополь)

Запорізького НДЕКЦ МВС

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПРАЦІВНИКІВ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС З РІЗНИМ ДОСВІДОМ РОБОТИ

У процесі професійної діяльності експерти Експертної служби МВС зазнають суттєві впливи, зокрема, психологічний, соціальний, емоційний. Підвищені напруженість, швидкий темп діяльності, підвищена відповідальність за вчинені дії можуть спричинити виникнення у працівників експертної служби стани психологічного та емоційного напруження, фізичного та психічного виснаження тощо. Ці стани виникають як відповідна реакція на дію певних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю і які призводять до виникнення явища професійного вигорання, внаслідок якого поступово відбувається розчарування в професії, втрачається професійна мотивація, виникають невротичні реакції та різні соматичні захворювання.

Синдром професійного вигорання є наслідком професійного стресу, який виникає в процесі перевищення адаптаційних ресурсів працівника в подоланні стресової ситуації [1, с. 235].

У літературних джерелах можна зустрітись з широким колом трактувань поняття «професійне вигорання» особистості – це синдром фізичного й емоційного виснаження, свідченням чого є втрата професіоналом позитивних почуттів та призводить до негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, негативного самопочуття [3, с. 312-313].

Ми дотримуємось визначення професійного вигорання як стану відчуження, демотивації та, як наслідку, дії професійного стресу, який характеризується емоційною виснаженістю, деперсоналізацією (цинізмом), редукцією професійних досягнень.

Для емоційного виснаження характерними є відчуття спустошеності і втоми, що викликане професійною діяльністю.

Деперсоналізація передбачає цинічне, байдуже, негуманне ставлення до людей, особливо колегами, адже контакти з ними стають знеособленими та мають більш формальний характер. Властивими є негативні настанови, що можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньо-стримуваному роздратуванні, яке з часом проривається назовні і призводить до конфліктів.

Відчуттям не комфортності у професійній сфері характеризується редукція професійних досягнень

Професійне виснаження і зниження професійної активності можна віднести до зовнішніх чинників, адже спостерігається хронічна напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за професійні обов'язки; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності, яка визначається двома основними обставинами – конфліктністю у вертикальній (у відносинах з керівництвом) та горизонтальній (у відносинах з колегами) системах [2, с. 136].

З метою виявлення «професійного вигорання» та визначення подальших шляхів його профілактики було проведено опитування з використанням методик діагностики професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової (таблиця 1) та діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка (таблиця 2) [4, с. 161-169].

Обробка отриманих результатів здійснювалась із врахуванням досвіду роботи, опитувані були розподілені на три групи: з досвідом роботи від 1-го до 10 років; від 10 до 20 років; з досвідом роботи понад 20 років (таблиці 1, 2).

Таблиця 1

Результати діагностики «професійного вигорання»

| Досвід роботи | Компоненти професійного вигорання | | |
|----------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| | «Емоційне виснаження», % | «Деперсоналізація», % | «Редукція особистісних досягнень», % |
| 1-10 років | 10 | 8 | 25 |
| 10-20 років | 59 | 52 | 62 |
| понад 20 років | 13 | 5 | 8 |

Таблиця 2

Результати діагностики рівня «емоційного вигорання»

| Досвід роботи | ФАЗА | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|---|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------|---|--|
| | «Напруження», % | | | | «Резистенція», % | | | | «Виснаження», % | | | |
| | «Переживання психотравмуючих | «Незадоволеність собою» | «Загананість у кут» | «Тривога і депресія» | «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» | «Емоційно-моральна дезорієнтація» | «Розширення сфери економії емоцій» | «Редукція професійних обов'язків» | «Емоційний дефіцит» | «Емоційне відчуження» | «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» | «Психосоматичні та психовегетативні порушення» |
| 1-10 років | 4 | 6 | 3 | 4 | 28 | 26 | 26 | 30 | 13 | 6 | 5 | 3 |
| 10-20 років | 8 | 6 | - | 10 | 58 | 56 | 52 | 62 | 23 | 19 | 18 | 27 |
| понад 20 років | 10 | 5 | - | 5 | 38 | 34 | 27 | 40 | 15 | 14 | 28 | 12 |

Згідно з отриманими від методик даними, найбільш сформованими є такі симптоми професійного вигорання, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, емоційний дефіцит.

На виникнення проявів синдрому професійного вигорання впливає розмір службового стажу, найбільш «небезпечним» є період 10-20 років, коли симптоми професійного вигорання спостерігаються найчастіше.

Отже, результати проведеного емпіричного дослідження щодо можливостей попередження синдрому професійного вигорання працівників експертної служби МВС надали можливість зробити висновки про те, що ця категорія службовців має різноманітні вияви професійного вигорання та потребує подальшої серйозної та планомірної соціально-психологічної роботи щодо їх попередження та профілактики, адже це є необхідним елементом вдосконалення їх службово-професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Бандурка, О.М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практ. Посібник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром «выгорания»: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. 2-е изд. СПб. : Питер, 2008. 336 с.
3. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України : підручник. Хмельницький : Видавництво НАПВУ, 2001. 448 с.
4. Райгородский, Д.Я. (редактор-составитель). Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. С. 161-169.).

Фомич Микола Володимирович,

начальник кафедри психології діяльності в особливих умовах

Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України,

кандидат психологічних наук, доцент

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Проблема визначення критеріїв та показників психічного здоров'я професіоналів давно цікавить не лише лікарів, вона знаходиться у центрі уваги філософів, педагогів, психологів та інших дослідників, які цікавляться питаннями сутності людини, особливо коли це фахівці ризиконебезпечних галузей.

Як свідчить аналіз літературних джерел, предметна сфера психічного здоров'я професіоналів екстремального профілю відображена у низці наукових праць (А. Черкашин (1995), З. Шайхлісламов (1997); В. Кохан (2003), Є. Потапчук (2004), Д. Супрун (2011), Т. Вербанова (2012), С. Лебедева (2012), Н. Світлична (2013), А. Гончаренко (2017), В. Тімченко (2019) та ін.), які дали нам змогу дійшли до висновку, що під дефініцією «психічне здоров'я працівника ДСНС України» слід розуміти систему інтегральних властивостей працівника, яка забезпечує гармонійну взаємодію з навколишнім світом, актуалізацію процесів саморегуляції та саморозвитку при ефективній реалізації професійних функцій службової діяльності з цивільного захисту населення і територій.

У дослідженні проблеми психічного здоров'я особливе місце займає питання визначення його критеріїв та показників [2].

Для того, щоб виявити критерії та показники психічного здоров'я працівників ДСНС України звернемося до аналізу сучасних підходів, які існують у науці з даного питання.

У термінологічному словнику з екстремальної та кризової психології критеріями психічного здоров'я визначено: відповідність суб'єктивних образів відображеним об'єктам дійсності й характеру реакції – зовнішнім подразникам, значенню життєвих подій; адекватному віковій рівню зрілості емоційно-вольової і пізнавальної сфер особистості; адаптивність у мікросоціальних відносинах; здатність керування поведінкою, розумного планування життєвої мети і підтримки активності в їхньому досягненні [1].

Описуючи аспекти ментального здоров'я працівників екстремального профілю Н. Миргород вказує, що ознаками психічного здоров'я таких спеціалістів є здатність зберігати цілісність, стабільність емоційної та когнітивної сфер, а також працездатність в екстремальних умовах [10].

Ф. Пекарський говорить, що до критеріїв психічного здоров'я співробітника правоохоронного органу слід віднести: усвідомлення працівником себе у якості повноцінно функціонуючої, професійно розвиваючої, сучасної особистості, а вибраної професії як соціально затребуваної; наявність у нього почуття сталості та ідентичності переживань в однотипних ситуаціях та умовах обстановки; критичність до себе і власної психічної діяльності та її результатів; адекватне реагування на події довколишнього світу, зауваження і критику зі сторони керівництва, товаришів по

службі, членів родини; здатність керувати своєю поведінкою у відповідності до соціальних норм, традицій, законів та службових інструкцій; здатність планувати власну життєдіяльність і реалізовувати ці плани; здатність змінювати поведінку в залежності від життєвих ситуацій, обставин, умов обстановки професійної діяльності; усвідомлення і дотримання техніки безпеки та гігієни праці; здатність розмежовувати індивідуальні настрої, бажання та мотиви з імперативними установками професійного етикету і службово-ділової поведінки тощо [5].

У свою чергу В. Шаповал щодо тієї ж професійної групи вказує такі критерії: розвинута рефлексія; стресостійкість; вміння знаходити власні ресурси; самосприйняття та уміння справлятися із своїми емоційними труднощами без наслідків для оточуючих; самооб'єктивність як чітке уявлення про свої сильні та слабкі сторони [9].

Схожу думку висловлює колектив науковців під керівництвом С. Максименка [2] щодо критеріїв психічного здоров'я військовослужбовців. Зокрема дослідники виокремлюють наступні критерії: розвиток різноманітних емоцій та почуттів, вміння контролювати і керувати ними, набуття навичок зменшення шкідливого впливу стресогенних чинників. Далі дослідники вказують, що психічно здоровим можна вважати військовослужбовця, який є морально зрілим, розумово розвинутим, психологічно урівноваженим, соціально адаптабельним, здатним освоїти військову спеціальність, адаптуватися до військової служби і перебороти специфічні для неї психофізичні навантаження. Ми вважаємо, що зазначені характеристики також можна розглядати як критерії психічного здоров'я військовослужбовців.

Проте найчастіше у науковій літературі можна зустріти підхід до визначення критеріїв психічного здоров'я вищезначених спеціалістів, який ґрунтується відповідно до прояву психічного: психічні стани, процеси, властивості [2, 3, 6 та ін.].

Так, викладаючи свої думки М. Корольчук та В. Крайнюк, вказують на такі критерії: властивості особистості (оптимізм, зосередженість, урівноваженість, етичність, адекватний рівень вимог, впевненість у собі, невразливість до образ, працелюбство, відповідальність, почуття гумору, самоповага, самоконтроль, доброзичливість); психічні стани (емоційна стійкість, зрілість почуттів, володіння негативними емоціями, вільний природний прояв почуттів та емоцій, здатність радіти, збереження звичного оптимального самопочуття); психічні процеси (максимальне наближення суб'єктивних образів до об'єктів дійсності, що відображають; адекватне сприйняття самого себе; здатність до логічної обробки інформації; критичність мислення; креативність; знання себе; дисципліна розуму; **самоуправління** (виражена цілеспрямованість, воля, енергійність, самоконтроль, адекватна самооцінка); **соціальне здоров'я** (адекватне сприйняття соціальної дійсності, інтерес до навколишнього світу, адаптація до фізичного та соціального середовища; спрямованість на суспільну справу, культура споживання, альтруїзм, емпатія, відповідальність перед іншими, безкорисливість, демократизм в поведінці). Особливе значення автори надають **ступеню інтегрованості особистості (гармонія, врівноваженість, , пріоритет гуманістичних цінностей, орієнтація на саморозвиток)** [3].

Аналогічного підходу дотримується Є. Потапчук [6], який уточнює перелік ознак психічного здоров'я військовослужбовців: психічні процеси як здатність військовослужбовця динамічно відображати дійсність в різних формах психічних явищ

(адекватність психічного відображення, здатність до логічної обробки інформації, критичність мислення, креативність та ін.); психічні стани як прояви тимчасових цілісних явищ в психіці військовослужбовця, що впливають на протікання його психічних процесів, прояви властивостей і поведінку (самовладання, володіння негативними емоціями, вільний природний прояв почуттів та емоцій тощо) військовослужбовця; психічні властивості як прояви стійких психічних явищ, що істотно впливають на діяльність і поведінку військовослужбовця (оптимізм, зосередженість, урівноваженість, впевненість у собі, відповідальність, самоповага, адекватний рівень домагань та ін.); саморегуляція як побудова військовослужбовцем своїх дій і поведінки відповідно меті та завданням як професійної діяльності, так і особистісного життя; відношення до шкідливих звичок як елементів поведінки, що можуть мати шкоду для психічного здоров'я військовослужбовця, здійснення яких стало потребою.

Нам імпонує викладений підхід до визначення критеріїв психічного здоров'я, проте відразу зазначимо, що не будемо враховувати такий критерій як «шкідливі звички, які стали потребою», оскільки працівники ризиконебезпечних галузей, це фахівці, для яких відсутність шкідливих звичок є вимогою професії, тому тут не може йти мови про залежності, на які вказує автор.

Продовжуючи розвідку розглянемо праці присвячені вже співробітникам рятувальної справи як основним суб'єктам нашого дослідження.

Цінними для нас є погляди Н. Світличної на критерії психологічного здоров'я власне рятувальників, до яких дослідниця відносить: позитивну «Я-концепцію», володіння рефлексією, здатність до саморегуляції, відсутність схильності до адиктивної і девіантної поведінки; здатність до конструктивного спілкування з іншими людьми, прийняття відповідальності за своє життя; потреба в саморозвитку; задоволеність власним життям; усвідомлення себе психічно здоровою особистістю [7].

На нашу думку недоліком запропонованих Н. Світличною критеріїв є як певна обмеженість деяких з них, так і надмірна узагальненість. Наприклад, щодо першого, дослідниця веде мову про прийняття відповідальності за своє життя, залишаючи поза увагою відповідальність за життя постраждалих, та підлеглий особовий склад (за умови, що рятувальник є керівником, тобто суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглих). Узагальненим нам видається положення щодо потреби в саморозвитку, оскільки є незрозумілим, про який саме йдеться саморозвиток, особистісний чи професійний, а від того не визначеним залишається рівень домагань рятувальника. Дискусійним нам видається і такий критерій як усвідомлення себе психічно здоровою особистістю, оскільки надзвичайно малий відсоток людей, з різних причин, може усвідомити, а ще менше визнати, себе особистою з нервово-психічною нестійкістю. Таким чином визначені критерії нам видаються на недостатньо обґрунтованими і потребують уточнення з урахуванням інших думок щодо порученої проблеми.

Непозбавленим недоліків попереднього переліку є сукупність критеріїв психічного здоров'я співробітників Державної протипожежної служби МНС Росії, авторами якої М. Титаренко та С. Шклярчук: здатність до адаптації в різних умовах; інтелект; наявність комунікативних зав'язків з оточуючими й емоційних з родиною; задоволення життєвих цілей та інтересів [8]. Як бачимо існує значна кількість підходів до визначення критеріїв психічного здоров'я працівників ризиконебезпечного профілю, зокрема, що стосуються і

працівників ДСНС України, перелік яких не вичерпуються вищенаведеними, проте ми намагалися охопити найбільш системні з них.

Загалом за результатами проведеної роботи ми здійснили спробу уточнити сукупність критеріїв та показників психічного здоров'я працівників ДСНС України, та можемо її представити у такому вигляді: *психічні процеси* як здатність до динамічного відображення дійсності в різних формах психічних явищ (відповідність психічного відображення об'єктам дійсності й характеру реакцій на зовнішні подразники; критичність до себе і власної психічної діяльності та її результатів; здатність до логічної обробки інформації в умовах, що швидко змінюються); *психічні стани* як прояви відносно тимчасових статичних явищ психіки (самовладання, здатність до адаптації в різних умовах, здатність до тривалого збереження активності в екстремальних ситуаціях, усвідомлення і дотримання техніки безпеки та гігієни праці); *психічні властивості* як прояви стійких психічних явищ (впевненість у собі, зосередженість, відповідальність за своє життя та життя оточуючих (підлеглих, постраждалих), потреба в професійному саморозвитку, готовність до особистісного зростання, здатність адекватно планувати власну життєдіяльність відповідно до життєвих та кар'єрних цілей).

Список використаних джерел

1. Екстремальна та кризова психологія : термінологічний словник / О.В. Тімченко та ін. Харків : ХНАДУ, НУЦЗУ, 2010. 291 с.
2. Військова психологія та педагогіка : інноваційний підхід : підручник : у 2 ч. Ч. 1 / С.Д. Максименка та ін. Київ : НУОУ, 2012. 472 с.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
4. Методологічні та теоретичні проблеми психології : навч. посіб. / М.С. Корольчук та ін. Київ : Ніка-Центр, 2008. 336 с.
5. Пекарский Ф.В. Психологическое здоровье сотрудников правоохранительных органов как условие надежности их профессиональной деятельности. *Вестник Московского университета МВД России*. 2013. №12. С. 228–231.
6. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: монографія. Хмельницький, 2004. 322 с.
7. Світлична Н.О. Соціально-психологічні чинники збереження психологічного здоров'я працівників МНС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09. Національний університет цивільного захисту України. Х., 2013. 18 с.
8. Титаренко М.С., Шклярчук С.П. Влияние экстремальных ситуаций в профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России на возникновение морбидных рисков. *Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России*. 2010. Том 7. №3. С. 84–88.
9. Шаповал В.А. Психологическое здоровье сотрудников органов внутренних дел как предмет исследования ведомственных психологов: новые подходы к оценке и прогнозированию. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2009. №3(43). 232–246.
10. Mirgorod N.V. Mental health professionals extreme profile. *Russian Journal of Education and Psychology*. 2018. Vol. 9. № 2-2. P. 154–161.

Чистяков Сергій Аркадійович,

*доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат психологічних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ КУРСАНТІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В СИСТЕМІ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Недоліки у роботі з персоналом часто зумовлюють невиправдані нервово-психічні витрати. Це вимагає здійснення конкретних заходів, спрямованих на удосконалення сучасної, більш ефективної системи, що відповідає вимогам сучасності, вдосконалення вищої військової освіти, більш пильної уваги до особистості майбутнього офіцера. Одним з важливих елементів цієї системи є створення умов для попередження негативних явищ у курсантських колективах, своєчасного вирішення внутрішньоособистісних суперечностей і конфліктів.

Внутрішньоособистісний конфлікт відноситься до так званих важких ситуацій у житті людини. Він впливає на діяльність і настрої особистості, яка його переживає. Своєчасна психопрофілактика, позитивне вирішення конфлікту дозволяє особистості піднятися на новий рівень свого розвитку, поглиблення ж протиріч, які лежать в основі даного явища, може призводити до негативних для індивіда наслідків, навіть до розвитку кризи особистості. В конфліктології існує одне вагоме правило про яке ніколи не можна забувати - конфлікти краще запобігати, ніж вирішувати [1].

Одним з завдань сьогодення є пошук новітніх напрямків попередження внутрішньоособистісних конфліктів курсантів. На наш погляд, в основі попередження внутрішньоособистісних конфліктів, повинен бути призначений принцип розвитку курсанта як особистості, як майбутнього спеціаліста, своєчасного вирішення виникаючих у ході цього розвитку протиріч різноманітного рівня. Для цього, як відзначає А. Брушлинський, необхідно розробити «... систему умов... Тоді і з'явиться одна з реальних можливостей для психологічно гармонічного (само) виховання людини як суб'єкта (індивідуального і групового), тобто творця свого життєвого шляху на вищому рівні активності, цілісності та т.і.» [2]. Реалізація принципу розвитку курсанта, передбачає і керування цим процесом. Процес керування розвитком особистості, як і будь-який процес керування припускає наявність суб'єкта й об'єкта керування.

Об'єктом керування виступає особистість курсанта. У якості суб'єкта керування розвитком може виступати як зовнішній чинник (посадові особи керівництва навчального закладу, командири, викладачі, навчальна група й ін.), так і сама особистість. У останньому випадку має місце керівництво саморозвитком [3].

Говорячи про зовнішній чинник керівництва процесом розвитку курсантів, привертає до себе увагу достатньо низька психологічна культура посадових осіб. Тому однією з умов підвищення ефективності зовнішнього чинника керування є підняття в цілому рівня психологічної культури керівників.

Попередженню внутрішньоособистісних конфліктів сприяє також впровадження психологічного забезпечення освітнього процесу та виховної роботи з персоналом, основними напрямками якого в першу чергу повинні стати психологічний супровід курсантів, оптимізація умов навчання, організація заходів щодо психогігієни.

Психологічний супровід починається з моменту психологічного відбору і до випуску курсантів із стін навчального закладу. Як відзначає Ю. Слюсарев: «Воно може здійснюватися в двох формах:

- по-перше, у формі періодичних діагностичних зрізів, на підставі яких можна простежити динаміку розвитку особистості в ході навчання. Це є пасивний супровід;
- по-друге, у формі безпосереднього втручання психолога в процес розвитку особистості з використанням психологічних методів, керування. Це активна форма психологічного супроводу» [3].

У багатьох із курсантів існують комплекси, деякі з них мають проблеми в спілкуванні, у взаємодії з іншими людьми, завищену або занижену самооцінку. Діяльність психолога слід бачити й в організації психологічних консультацій, навчання найпростішим прийомам саморегуляції і самодіагностики.

Однією з умов ефективності психотерапевтичної діяльності виступає принцип системного підходу до особистості, при якому охоплюються різноманітні підсистеми, сфери особистості, а також розглядається особистість у її розвитку і різноманітні зв'язки індивіда з навколишнім середовищем.

Особлива роль у попередженні внутрішньоособистісних конфліктів курсантів належить офіцерам курсантських підрозділів. Тому вони повинні володіти найпростішими психологічними прийомами виявлення, аналізу і допомоги курсантам у подоланні, виникаючих у них в процесі їхньої життєдіяльності, важких ситуацій. При уважному ставленні до курсанта, використовуючи, насамперед, такі методи, як спостереження, бесіда, офіцери курсантських підрозділів спроможні виявляти те, що курсант відчуває стан конфлікту.

Викладачі навчального закладу також виступають однією із ланок системи по попередженню виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у курсантів, їхню діяльність у цьому напрямку можна розглядати в декількох аспектах:

по-перше, із погляду змісту і методики, проведених занять, які у найбільш повній формі повинні задовольняти потреби тих, кого навчають, у розвитку і саморозвитку;

по-друге, із погляду забезпечення тактовного та поважного відношення до особистості курсантів;

по-третє, із погляду індивідуальної допомоги майбутнім офіцерам у вирішенні виникаючих у них протиріч і конфліктів.

Особливої уваги потребує процес адаптації курсантів до навчальної і службової діяльності на першому курсі навчання. «..Перебудова сформованих стереотипів у курсантів першого курсу супроводжується виникненням у них негативних емоцій, суттєвої напруженості» відзначає В. Яблонко [4].

Серед заходів оптимізації процесу адаптації курсантів слід зазначити:

- розвиток у курсантів правильного уявлення про норми життя в військовому

навчальному закладі;

-формування психологічних установок щодо удосконалення своїх особистісних якостей;

-педагогічно обґрунтоване стимулювання активного подолання ними труднощів, виробітку в курсантів навичок і умінь самоосвіти.

Тому, на наш погляд, багато орієнтирів особистісного розвитку, самовдосконалення курсантів повинні бути спрямовані на підвищення особистого запасу внутрішньої адаптованості, активності, формування особистісних засобів подолання важких ситуацій.

Список використаних джерел

1. Пірен М.І. Основи конфліктології: Навчальний посібник Київ 1997. с. 345.
2. Брушлінський А.В. Психологічна підтримка в вищому навчальному закладі. Психологічний журнал. 1994, №5, С. 102-116.
3. Слюсарев Ю.В. Розвиток особистості та завдання психології в вищому навчальному закладі. М. 1992. с. 63-66.
4. Яблонко В.Я. Психологічні особливості адаптації курсантів в умовах вищого військового навчального закладу. М.: ВПА, 1992. с. 227.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Збірник тез
Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Київ, 30 жовтня 2020 року)

*Електронне видання
(авторська редакція)*

*Відповідальна за випуск: Ю. Бойко-Бузиль
Технічне редагування, макетування: О. Давидова, Л. Процик*

Видавець і виготовлювач
Державний науково-дослідний інститут МВС України
Адреса: 01011, м. Київ, пров. Євгена Гуцала, 4А
Телефон: (044) 254-95-21
Факс: (044) 280-01-84
Електронна адреса: dndi@mvs.gov.ua