

Львівський державний університет внутрішніх справ

КОНСТРУКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В СОЦІУМІ

Матеріали круглого столу

29 жовтня 2015 року

Львів

УДК [351.743:378](477.54)(063)
ББК 67.9(4УКР-4Льв)301.163
К65

*Рекомендовано до друку Вченою радою Львівського державного університету
внутрішніх справ (протокол від 25 листопада 2015 р. № 4).*

*Упорядник – **З. Р. Кісіль**,
доктор юридичних наук, професор*

Конструктивна взаємодія поліції (міліції) і населення
К65 в соціумі: матеріали круглого столу (29 жовтня 2015 р.) / упор.
д. ю. н., проф. З. Р. Кісіль. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – 300 с.

Збірник містить матеріали учасників круглого столу з навчальних закладів і науково-дослідних установ Львова, Харкова, Києва, Кіровограда, Луцька, Одеси, Дніпропетровська, а також практичних підрозділів органів внутрішніх справ, управлінь безпеки життєдіяльності за напрямками: роль відомчих ВНЗ у підготовці фахівців для ОВС, психологічні детермінанти співпраці поліції і населення в умовах трансформації і модернізації правоохоронної системи; соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму; сучасні психотехнології в системі підготовки працівників поліції до конструктивної взаємодії з населенням.

Опубліковано в авторській редакції.

Відповідальність за достовірність фактів, статистичних даних, цифр, прізвищ, точність викладеного матеріалу покладається на авторів.

УДК [351.743:378](477.54)(063)
ББК 67.9(4УКР-4Льв)301.163

© Львівський державний університет
внутрішніх справ, 2015

ЗМІСТ

Розділ 1 **РОЛЬ ВІДОМЧИХ ВНЗ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ОВС**

Середа В. В.

Механізми розвитку науково-інноваційного потенціалу
системи вищої освіти України.....9

Гурковський М. П.

Інтенсифікація навчального процесу як запорука
цілеспрямованого освітнього менеджменту.....15

Сірко Р. І.

До проблеми професійної підготовки практичних психологів
до екстремальної діяльності у вищих спеціалізованих
навчальних закладах.....20

Жидецький Ю. Ц.

Методологічний аспект підготовки правоохоронців
у вишах.....23

Романець З. О.

Аспекти і фактори професійної підготовки працівників ОВС
до ролі правоохоронця-комунікатора.....27

Сурмяк Ю. Р., Кудрик Л. Г.

Суть партнерських відносин навчальних закладів
і поліції.....32

Бардин Н. М.

Психологічні особливості підготовки працівників патрульної
поліції до ефективної комунікації з населенням
(з використанням елементів соціально-психологічного
тренінгу).....41

Андрушко Я. С.

Психологічні відмінності у використанні психозахистів
курсантською молоддю.....47

Прокопюк Т. В.

Психологічні умови впровадження сучасних освітніх
технологій у вищому навчальному закладі.....51

Подольак-Богачек Е. Б.

Професійно-освітні заходи формування іманентного
імперативу правоохоронців як запорука запобігання
корупційній деліктності у подальшій професійній
діяльності.....54

Бескієру В. В.

Культура мовлення сучасної молоді.....58

Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СПІВПРАЦІ ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ

Балинська О. М.	
Муніципальна поліція: поєднання зарубіжного і вітчизняного досвіду в моделі реформування системи ОВС.....	62
Козирєв М. П.	
Теоретико-практичні основи взаємодії населення і міліції.....	68
Гуменюк Л. Й.	
Взаємна довіра і співробітництво поліції та суспільства як запорука безпеки соціуму.....	72
Кісіль Р. -В. В.	
Комплексне аналітико-синтетичне дослідження детермінант емергенції корупційних деліктів у функціональних ланках правоохоронної системи України.....	76
Іваха В. О.	
Місце та роль правоохоронних органів у механізмі адміністративно-правового регулювання запобігання і протидії корупції в Україні.....	81
Ярема О. Г.	
Національна поліція і суспільство: прихильність чи недовіра.....	86
Орищин Л. С.	
Суспільні трансформації та їх вплив на працівників поліції.....	88
Марчук А. В.	
Суспільна думка як соціальний контроль поліції.....	92
Василець Н. М.	
Внутрішні чинники відносин довіри громадян до працівників органів внутрішніх справ.....	95
Борисенко О. М.	
Особливості формування самосвідомості працівників поліції в умовах модернізації правоохоронної системи.....	100
Гетьманчук П. М., Муцин У. М.	
Професійні та психологічні якості представників нової поліції та особливості їхньої взаємодії з населенням.....	104
Сибірний А. В.	
Роль органів внутрішніх справ у забезпеченні екологічної безпеки громадян.....	107

Наконечна І. І.

Позитивна репутація як складова успіху конструктивної взаємодії поліції та населення у соціумі.....110

Турів Х. Р., Жигар А. М.

Довіра та ставлення до нової поліції.....113

Розділ 3

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ І ГРОМАДЯНАМИ
ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕРГАЦІЇ СОЦІУМУ**

Кісіль З. Р.

Соціально-психологічне значення безпримусового порядку дотримання норм права у демократичному суспільстві як чинник протидії деформації правової культури працівників ОВС України.....117

Гошовський Я. О.

Соціально-психологічні особливості фахової здатності працівників поліції до спілкування з людьми, які пережили екстремальну депривацію.....125

Гошовська Д. Т.

Психологічна специфіка інтолерантного спілкування маргінальної особистості.....129

Сибірна Р. І., Хомів О. В.

Психологічна стійкість працівника ОВС як запорука успішної міжособистісної взаємодії.....135

Ковалів М. В., Іваха В. О., Чернихівська І. Б.

Окремі аспекти удосконалення професійного спілкування співробітників патрульної служби.....139

Ренжин П. П.

Психологія особистості та стресостійкість правоохоронця.....144

Христук О. Л.

Стресостійкість як професійна характеристика нових поліцейських.....150

Борисюк О. М.

Організація ефективної комунікації між поліцією і громадянами.....152

Гаврильців М. Т., Шабан Р. Р.

Комунікативна компетентність і культура спілкування у службовій діяльності працівників поліції в Україні.....157

Малинович Л. М., Кашемірова Р. Б., Легендзевич Г. Я.

Особливості спілкування правоохоронців-комунікаторів із населенням з інвалідністю.....161

Наугольник Л. Б., Шоробура А. Я.	
Емпіричне дослідження комунікативної толерантності у конструктивній взаємодії правоохоронних органів.....	166
Блажівський М. І.	
Психологічна адаптація працівників ОВС до професійної діяльності.....	171
Колосович О. С.	
Вплив типу організаційної культури на службову взаємодію військовослужбовців.....	174
Ясінський В. П.	
Комунікативна рефлексія – вагомий чинник інтеграції соціуму.....	181
Гамота Ю. І	
Взаємодія емоцій та почуттів із потребами особистості.....	184
Кос Н. В.	
Соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму.....	189
Маркевич О. А.	
Соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією і громадянами як елемент інтеграції соціуму.....	192
Мархева В. В.	
Деадаптивні прояви у військовослужбовців із ПТСР як соціально-психологічна проблема.....	196
Понайда Ю. В.	
Бар'єри у спілкуванні, їх вплив на взаємодію поліції і населення.....	199
Ріжок В. В.	
Психологічні аспекти спілкування молоді в соціальних мережах.....	203
Федчук О. В.	
Психологічні фактори адаптації військовослужбовців до професійної діяльності в бойових умовах.....	207
Шкарпінець І. В.	
Девіантна поведінка як спосіб самоствердження.....	211

Розділ 4

СУЧАСНІ ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

Ковальчук З. Я.	
Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінговий підхід у системі підготовки працівників поліції до конструктивної взаємодії з населенням.....	218

Дробот О. В.	
Управлінська свідомість як необхідна складова професійної свідомості працівників ОВС.....	227
Бортник Н. П., Єсімов С. С., Кеба Ю. І.	
Психологічні умови попередження конфліктів під час забезпечення безпеки дорожнього руху.....	230
Онщенко Н. В.	
Надзвичайна ситуація як психологічний феномен.....	235
Бамбурак Н. М.	
Професійне становлення працівників поліції за умов навчальних тренінгів.....	237
Карпенко Н. А., Карпенко В. В.	
Використання методу ненасильницького спілкування під час підготовки поліцейських в Україні.....	240
Куций О. А.	
Перспективи створення методики оцінки професійної самосвідомості персоналу поліції України.....	242
Калька Н. М.	
Особливості застосування методики ММРІ-2 при відборі кандидатів у нову поліцію.....	247
Угрин О. Г.	
Професійний підбір працівників ОВС в рамках компетентнісного підходу.....	252
Гетьманчук П. М., Скольська Н. Ю.	
Психологічний відбір працівників ОВС як гарантія правоохоронця-комунікатора.....	254
Фінів О. Я.	
Оптимальний психозахист майбутнього працівника поліції в умовах конструктивної комунікації: тренінговий підхід.....	259
Майорчак Н. М.	
Детермінанти прояву брехливості як риси характеру в структурі інтегральної індивідуальності.....	264
Венчик О. В.	
Морально-психологічна підготовка як фактор формування професійної майстерності правоохоронця.....	269
Баранюк Н. І., Гоца В. М.	
Емоційне вигорання у керівників правоохоронних органів: кореляційний та факторний аналізи.....	271
Сушко А. І.	
Підхід до підготовки ефективного працівника в системі ОВС України (аналіз діагностичного інструментарію).....	275

Бурч О. І.	
Особливості підготовки до професійної адаптації майбутніх правоохоронців.....	278
Музика С. В.	
Тренінги для підготовки працівників ОВС до взаємодії з населенням.....	282
Полегонький В. В.	
Професійний психологічний відбір працівників ОВС як гарантія підготовки до служби правоохоронця-комунікатора.....	285
РЕЗОЛЮЦІЯ круглого столу «Конструктивна взаємодія поліції (міліції) і населення в соціумі».....	290
НАШІ АВТОРИ	293

Розділ 1

РОЛЬ ВІДОМЧИХ ВНЗ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ОВС

В. В. Середа

МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Домінуюча роль науки та інновацій в сучасному світі визначається їх зростаючим внеском у рівень розвитку і добробуту суспільства. Крім того, сьогодні вони служать показником стратегічного рівня економічної потужності країни та її міжнародного статусу.

Сучасна українська освіта володіє потенціалом довгострокового сталого росту і можливостями в майбутньому вирішувати завдання підвищення рівня життя, досягнення ефективності й конкурентоспроможності країни. У цьому зв'язку, курс на формування в Україні основ «інноваційної економіки» і реалізації Державної Програми форсованого індустріально-інноваційного розвитку вимагає розширення науково-інноваційного потенціалу системи вищої освіти та розробки адекватних механізмів інтеграції реального сектора економіки і вузів.

Разом з тим, науково-дослідна та інноваційна активність українських вузів на сьогоднішній день не висока, на що, на наш погляд, має вплив низка причин:

1) інерційний розвиток академічної системи реалізації наукових досліджень, тобто тривале жорстке розмежування і спеціалізації академічних НДІ та вузів, де перші проводять наукові дослідження, а другі готують висококваліфікованих фахівців. Дана, в певній мірі, замкнута система відокремила українські вузи від науки. І, внаслідок цього, основна маса

наукових замовлень і кадрів сконцентрована в спеціалізованих науково-дослідних організаціях на шкоду НДР вузів;

2) низький рівень державного фінансування і стимулювання науково-дослідної та інноваційної діяльності ВНЗ. Дана проблема характерна не тільки для вузівської науки, а й загалом для наукової системи України, де відношення витрат на НДР до ВВП становить лише 0,26%, що нижче рекомендованих нормативних рівнів більше як у 4 рази. Противники достатнього фінансування НДР в Україні пояснюють це відсутністю привабливих наукомістких проектів, у тому числі і у вузівській сфері, хоча, на нашу думку, ще не до кінця відпрацьовані і механізми участі вузів у конкурсах на дослідницькі гранти;

3) високий пріоритет навчального та виховного процесу у вузах щодо науково-дослідної та інноваційної діяльності. Дана причина пов'язана з тим, що для вузів все ще основним джерелом доходів залишається навчальна діяльність. Для того, щоб науково-дослідна діяльність стала не просто дохідною, а хоча б самоокупною, необхідне посилення системи цільового фінансування вузівської науки та комерціалізації інноваційних проектів;

4) формалізація інноваційної діяльності вузів, яка часто обмежуються відкриттям безрезультатних інноваційних центрів і нових навчальних програм;

5) відсутність системи комерціалізації науково-дослідної та інноваційної діяльності вузів, які згубно діють відсутністю реальних взаємовигідних економічних зв'язків з підприємствами і організаціями. Для вирішення означених проблем нами визначено першочергові пріоритетні напрями діяльності, що дозволяють підвищити науково-інноваційний потенціал системи вищої освіти України (див. рис.).

За першим напрямком розвиток науково-інноваційного потенціалу вітчизняних вузів передбачає створення на базі провідних наукових організацій і університету країни науково-дослідної інфраструктури (національних лабораторій), укомплектованої кваліфікованими кадрами, здатними забезпечити випереджаюче рівень освіти та наукових

досліджень, об'єднаних інтеграційними процесами, проводять фундаментальні дослідження світового рівня і створюють прикладні розробки за пріоритетними напрямками розвитку науки, технологій і техніки з високим рівнем комерціалізації [1].

За другим напрямком необхідно базове і грантове фінансування науково-дослідних проектів ВНЗ, забезпечення пріоритету вузів при розміщенні державних дослідницьких замовлень.

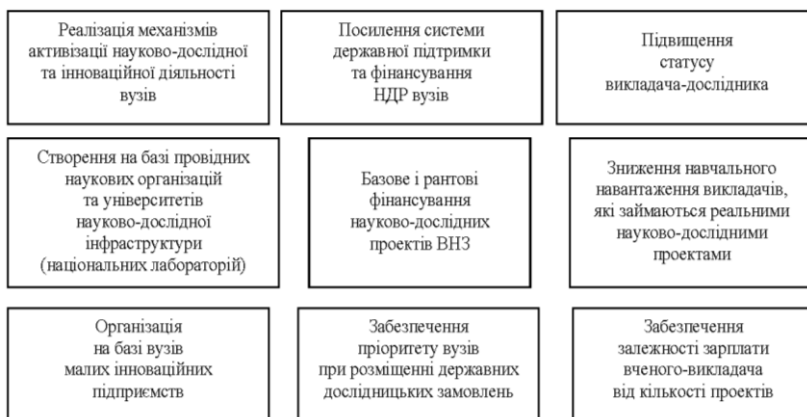


Рис. Пріоритетні напрями підвищення науково-інноваційного потенціалу вузів

Недостатнє фінансування системи освіти позначилося на якості матеріально-технічної бази, зниженні соціального статусу викладачів і в цілому на рівні освіти. Недолік державних бюджетних коштів на освіту заповнюється розширенням платності та комерціалізації вищої освіти.

Стихійне зростання фахівців з вищою освітою без урахування потреб ринку праці привів до дисбалансу між кількістю і структурою створюваних робочих місць і підготовкою кадрів у системі нашої професійної освіти, до диспропорцій не тільки в масштабах випуску навчальними закладами вищої та середньої ланки системи освіти, а й за спеціальностями.

По третьому напрямку проблема активізації науково-дослідної діяльності у ВНЗ може бути основним критерієм конкурентоспроможності даного вузу.

Як відзначається в багатьох публікаціях, сигнальна політика кращих вузів світового рівня будується на їхні досягнення у науковій діяльності. Як відзначають експерти, якість викладання важко оцінити, використовуючи стандартні критерії, і тільки рівень дослідницької роботи викладача (кількість академічних публікацій) може служити хорошим індикатором якості викладацької роботи.

Справді, в сучасних умовах рівень науково-дослідної роботи у вузі стає найбільш значущим сигналом про якість підготовки фахівців – як для майбутніх студентів, так і для потенційних роботодавців.

Репутація сучасного освітнього закладу будується головним чином на кількості і якості публікацій, кількості дослідницьких грантів та світовому визнанні вчених, що працюють у вузі [2].

В якості позитивного боку активної наукової роботи викладача вузу можна відзначити, перш за все, що він знаходить у курсі останніх подій у своїй професійній сфері, зокрема, знайомий зі статистикою, що відбиває господарську практику (якщо мова йде про економічні дисципліни). Це дозволяє йому розширити кругозір студентів за межі чергових навчальних прикладів, показати на правлінні їх майбутньої професійної діяльності, навчити критично ставитися до усталених теорій і думок, що є запорукою формування у молодих людей аналітичного складу мислення.

Університети з розвиненими науковими центрами є зразками академічної культури: вони створюють освітні та професійні стандарти.

Діючі в них дослідні гуртки та центри функціонують як альтернатива традиційним лекційним та семінарських занять, підвищують зацікавленість студентів в активному освоєнні навчального матеріалу, нерідко виходить за рамки навчальної програми.

Викладачі, що займаються дослідженнями і розробками уникають шаблонних питань у навчальному процесі, їх більше приваблює його інноваційна, творча сторона. Як відзначають самі студенти, такі викладачі розробляють складніші, але й більш цікаві і різноманітні завдання.

Таким чином, незважаючи на певні складнощі, пов'язані з необхідністю поєднувати наукову роботу з педагогічною діяльністю, рівень досліджень у вузі стає важливим індикатором репутації освітнього закладу світового масштабу, сигналом, з яким доведеться рахуватися всім вищим навчальним закладам у ХХІ ст.

Створення умов для інтеграції системи вищої освіти України в світову науку передбачає:

1) створення та функціонування системи оцінки розвитку вітчизняного науково-технічного потенціалу. Розробка систем оцінки є одним з важливих напрямків інтеграції української науки у світову. Оцінка спрямована на аналіз поточного стану, включаючи людські та інфраструктурні ресурси, освітні та науково-дослідні можливості і галузі розвитку вітчизняної науки;

2) прогнозування наукового та науково-технічного розвитку. Планомірна робота з наукового прогнозування, у світовій практиці отримала назву «форсайт», створить основу для вироблення напрямків державної політики у сфері науки. В Україні повинна функціонувати національна система проведення форсайтних досліджень, спрямованих на:

- визначення національних пріоритетів науково-технічного розвитку, що забезпечують з найбільшою ймовірністю підтримку високого рівня конкурентоспроможності країни на світовому ринку, якості життя населення, сталий економічний розвиток в умовах очікуваного на найближчі 10–20 років розвитку ситуації в світі;

- визначення затребуваності результатів наукових досліджень в Україні і за кордоном;

- формування орієнтирів для підприємництва в галузі взаємодії з наукою;

- розробку механізмів сприяння розвитку науки України;

3) реалізацію міждержавної інтеграції наукових установ та ВНЗ з країнами СНД і далекого зарубіжжя [2], в т. ч.:

- розвиток міжнародного співробітництва в галузі підготовки кадрів, які володіють сучасними методами досліджень на світовому рівні;

- сприяння участі українських учених і організацій у реалізації міжнародних проектів та виставок;

- реалізація українських наукових проектів із залученням іноземних вчених, організацій та міжнародних програм і проектів, у т. ч. із залученням представників української діаспори за кордоном;

- забезпечення участі українських учених у міжнародних наукових форумах і регіональних наукових конференціях;

- публікація в міжнародних виданнях інформаційно-аналітичних статей про науково-технічний розвиток України та пропагують його досягнення;

- Членство України в провідних міжнародних наукових організаціях, консорціумах.

В цілому, для того, щоб забезпечити динамічний розвиток інноваційного потенціалу національної освітньої сфери, необхідно послідовно реалізувати позначені механізми, що включають елементи державної науково-технічної політики та активне використання ринкових механізмів стимулювання науково-дослідної діяльності університетів. Пропоновані ринкові механізми також вимагають активного регулювання або створення особливих умов з боку державних органів, і тільки при комплексному використанні позначених механізмів можна домогтися бажаного результату – підвищення науково-інноваційного потенціалу організації системи вищої освіти України.

1. Розанова Н. Вузы в XXI веке: вызов со стороны исследовательской работы / Н. Розанова, Е. Савицкая // Вопросы экономики. – 2012. – № 7. – С. 118–129.

2. Юдкевич М. Сигнальная политика и цели университетов / М. Юдкевич // Вопросы образования. – 2014. – № 4. – С. 102–106.

ІНТЕНСИФІКАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ЯК ЗАПОРУКА ЦІЛЕСПРЯМОВАНОГО ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національна доктрина розвитку освіти у ХХІ ст. поставили перед вищими навчальними закладами завдання забезпечити підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння й упровадження наукових та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці.

Навчально-виховна діяльність закладів вищої освіти України впродовж попередніх десятиріч була спрямована на оволодіння студентами значною сумою знань на екстенсивних засадах організації навчального процесу. За таких умов було досить складно забезпечити належний рівень інтелектуального розвитку особистості, підготувати її до самостійної пізнавальної діяльності впродовж життя. Тому на сьогодні можливості організації екстенсивної освітньої діяльності вищих навчальних закладів вичерпали себе.

Процеси глобалізації в усіх сферах соціально-економічного буття спричинили низку суперечностей у вищій професійній освіті:

- ✓ між високими темпами розвитку інформаційного середовища, вільного доступу до навчальної інформації й використанням традиційних методів навчання;

- ✓ між потребою інтенсивного розвитку професійної підготовки фахівців та існуючими в педагогічній практиці традиційними екстенсивними концепціями, що виявляються в загальних підходах до організації навчання й відсутності показників якості їхньої підготовки;

- ✓ між збільшенням обсягу інформації навчальних дисциплін та обмеженими можливостями їх засвоєння в окреслені терміни;

✓ між необхідністю інтенсифікації навчальної діяльності студентів, застосуванням із цією метою інноваційних технологій навчання та недостатньою розробленістю теорії й методики її впровадження;

✓ між індивідуальною мотивацією, потребами й цілеспрямованістю студентів та відсутністю особистісно орієнтованої системи підготовки; між потребою активної творчої самореалізації професійних компетенцій майбутнього фахівця з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та відсутністю необхідних педагогічних умов.

Подолання виявлених суперечностей вимагає пошуку системного вдосконалення професійної підготовки фахівців за рахунок інтенсифікації педагогічного процесу у вищому навчальному закладі.

У педагогічній науці інтенсифікація професійної підготовки студентів розглядається як така, що підвищує продуктивність навчальної праці, сприяє впровадженню інноваційних технологій, досягнень сучасної науки. Інтенсифікація (франц. *intensification*, від лат. *intensio* – напруження, посилення і *facio* – роблю) – посилення напруженості, продуктивності, дієвості [1]. *Інтенсифікація* в освіті – посилення, збільшення продуктивності, напруженості певного процесу за рахунок застосування нових технологій [2]. *Екстенсивний підхід* (від лат. *extensivus* – розширювальний, розтяжний), пов'язаний з кількісним (без поліпшення якості) збільшенням, поширенням; протилежний інтенсивному [1].

Використовуючи вище приведені поняття, можна визначити процес інтенсифікації педагогічного процесу як сукупність напруженої інтелектуальної взаємодії викладача та студента в процесі професійної підготовки, яка спрямована на отримання продуктивного результату – розвитку нових інтелектуальних утворень (знань, умінь, навичок, компетенцій).

Якщо розглядати професійну підготовку фахівців як процес «виробництва» інтелектуального продукту, то, за аналогією, інтенсивність педагогічного процесу можна визначити як усе повніше й раціональніше використання технічних (засоби навчання), матеріальних (кошти) і трудових (науково-

педагогічний склад) ресурсів, застосовуючи ефективні засоби «виробництва» (методи навчання) та досягнення науково-технічного прогресу.

Такий підхід до розгляду поняття «інтенсифікація» дає змогу визначити фактори інтенсифікації професійної підготовки студентів, напрями формування інтенсивного типу педагогічного процесу. Так, Т. А. Жижко відносить до таких чинників модернізацію освіти та використання інноваційних педагогічних технологій (проблемних, комп'ютерних, ігрових, формування творчої особистості), спрямованих на якісну перебудову навчально-виховного процесу, організаційно-методичне забезпечення більш високого інтелектуального розвитку студентів, рівня їхньої самостійної пізнавальної діяльності [2].

Окреслюються деякі педагогічні умови ефективності навчального процесу на засадах інтенсифікації, зокрема, підготовка студентів до оволодіння методами самостійної пізнавальної діяльності, підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів.

Застосування інноваційних технологій, нових типів організації навчання в освітніх закладах змінює функції викладача з ретранслятора інформації на організатора навчально-виховного процесу. Тому інтенсифікація професійної підготовки передбачає сформованість у студентів вищих навчальних закладів двох груп пізнавальних умінь: інформаційних та інтелектуальних, розвиток яких забезпечується діагностикою рівнів самостійної пізнавальної діяльності, розробленістю змісту й методів формування пізнавальних умінь студентів як у процесі оволодіння конкретними навчальними дисциплінами, так і на міжпредметній основі; реалізацією особистісно орієнтованого підходу, що ґрунтується на врахуванні рівня навченості та розвитку студентів.

Під інтенсифікацією професійного навчання Л. Б. Колток розуміє підвищення продуктивності навчальної праці викладача і студента за кожну одиницю часу [3]. Як засіб інтенсифікації професійного навчання вона визначає застосування інформаційних технологій, основними характеристиками яких є можливість диференціації та індивідуалізації навчання.

В результаті можна виділити такі основні чинники інтенсифікації професійного навчання студентів, як підвищення цілеспрямованості професійного навчання; посилення мотивації; збільшення інформативної місткості змісту освіти; застосування активних методів і форм навчання; прискорення темпу навчальних дій; розвиток навичок навчальної праці; використання комп'ютерів та інших нових інформаційних технологій.

З розвитком глобальної мережі Інтернет, що забезпечило вільний доступ до освітніх інформаційних ресурсів, з'явилась унікальна можливість інтенсифікації професійної підготовки студентів. Йдеться, зокрема, про використання бази знань та електронних освітніх ресурсів у професійній підготовці студентів; оптимальне поєднання очної та дистанційної форм навчання для вдосконалення педагогічної взаємодії викладача та студентів.

Організація навчального процесу в сучасних умовах вимагає створення такого освітнього інформаційного простору навчального закладу, який дасть змогу забезпечити гідну професійну підготовку фахівців в умовах запровадженої у навчальних закладах кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Таким чином, процес формування інтенсивного типу педагогічного процесу є досить складним і багатограним, оскільки залежить від багатьох факторів – зовнішніх, притаманних мікро- і макросередовищу функціонування вищого навчального закладу – і внутрішніх, які діють і регулюються самим ВНЗ.

Визначаючи напрями інтенсифікації педагогічного процесу у вищих навчальних закладах, слід враховувати особливості впливу різних рівнів освітньої підготовки фахівців, зокрема, таких:

Міністерство освіти і науки:

- ✓ забезпечення орієнтації державних стандартів як нормативної складової;
- ✓ освітньо-професійної підготовки фахівців на інтенсивний тип освітньої діяльності;

- ✓ проведення педагогічних експериментів з упровадження навчального процесу у вищих навчальних закладах на засадах інтенсифікації;

- ✓ запровадження моніторингу ефективності інтенсивних технологій та ін.

Вищий навчальний заклад:

- ✓ прискорення побудови єдиного освітнього інформаційного простору ВНЗ та його зв'язку з глобальними мережами знань;

- ✓ розроблення засобів підтримки та моніторинг успішного впровадження педагогічного процесу на засадах інтенсифікації;

- ✓ оновлення технічних засобів з метою інтенсифікації педагогічного процесу;

- ✓ стимулювання та матеріальне заохочення організаторів оновленого інтенсивного педагогічного процесу.

Викладачі ВНЗ:

- ✓ підвищення педагогічної майстерності;

- ✓ методичне забезпечення ефективності нового інформаційного середовища навчального закладу, збільшення інформативної місткості змісту освіти;

- ✓ оптимальне поєднання традиційних та інноваційних форм навчальної взаємодії;

- ✓ інтенсифікація професійного самовдосконалення з метою адаптації до змін індивідуальних темпів розвитку студента.

Студенти ВНЗ:

- ✓ забезпечення цілеспрямованої мотивації до нових засобів інтенсивного навчання та активної творчої самореалізації майбутнього фахівця з метою його конкурентоспроможності на ринку праці;

- ✓ адаптація до інноваційного навчання та професійної підготовки фахівців; – оволодіння сучасними методами самостійної навчальної діяльності в умовах прискореного темпу навчальних дій.

Отже, інтенсифікація професійної підготовки фахівців передбачає оптимальне поєднання всіх напрямів і рівнів.

Таким чином, одним із перспективних напрямів удосконалення професійної підготовки студентів є розроблення та впровадження в навчальний процес науково обґрунтованих інтенсивних технологій, визначення оптимальних педагогічних умов інтенсифікації педагогічного процесу у вищих навчальних закладах.

1. Бирик С. П. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / С. П. Бирик, Г. М. Сютя; за ред. С. Я. Єрмоленко. – Х.: Фоліо, 2006. – 623 с.

2. Жижко Т. А. Ефективність навчального процесу на засадах інтенсифікації / Т. А. Жижко // Наукові записки. – Кіровоград: РВЦ КДПУ ім. В. Винниченка, 2002. – Вип. 49. – Ч. 2. – С. 37–41.

3. Колток Л. Б. Проблема інтенсифікації навчання як складова модернізації освіти / Л. Б. Колток // Вища освіта України. – 2007. – № 1. – С. 75–81.

Р. І. Сірко

ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Аналіз теоретичних надбань з проблеми формування фахівця-психолога показав, що багато її аспектів в сьогоdnішній день є недостатньо розробленими.

В доступних автору дослідженнях увага в основному приділяється професійній підготовці фахівця до екстремальної діяльності в юриспруденції, військовій справі, рятувальних підрозділах [1; 4–9; 11–20]. І тільки незначна кількість робіт [2; 3; 7; 12] присвячена професійній підготовці психолога в системі ДСНС.

Єдиної точки зору на концепцію підготовки практичних психологів не існує.

Так, Є. В. Стасюк під концепцією професійної підготовки практичних психологів розуміє систему науково-обґрунтованих і практично-перевірених положень, що розкривають мету, завдання, структуру, принципи, етапи, взаємозв'язок, механізми і методи реалізації [9].

С. П. Іванова професійну підготовку практичних психологів для системи МЧС Росії визначає як спланований соціально-психологічно детермінований процес становлення фахівця, зумовлений суб'єкт-об'єктними чинниками, пов'язаний з навчанням у спеціалізованих закладах освіти та з формуванням професійно-значимих індивідуально-психологічних якостей [2; 3].

Узагальнивши різні точки зору, можна визначити фахову підготовку психолога як якісний процес професійного становлення особистості, в результаті якого вона набуває фундаментальних знань, вмінь і навичок з обраної спеціальності, та комплекси індивідуально-психологічних властивостей, які детермінують її психологічну придатність до системи спеціальностей, напряму «людина-людина».

З метою покращення професійно-екстремальної підготовки у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності змодельовано психолого-тренувальний центр, котрий складається зі смуги перешкод, яка імітує трубопроводи, підвальні та малогабаритні приміщення зі світловими, шумовими та ефектами задимлення.

Тому в програму професійної підготовки практичних психологів введені заняття у психолого-тренувальному центрі, які дають можливість змодельовати обстановку, що наближається до екстремальної ситуації і проаналізувати її в процесі навчання; практично створити умови, в яких індивід навчився приймати на себе підвищену відповідальність, розвивав би рефлексію, самоконтроль, використовував методи психологічного розвантаження. У заняття ми вводили такі труднощі і перешкоди як: виконання навчальних дій в умовах ризику та небезпеки; навчання самоуправлінню, контролю і регулюванню напруженості, моделювання складних екстремальних ситуацій.

Підготовка до дій в екстремальних ситуаціях забезпечується також використанням спеціальних форм і методів, в тому числі проведенням зборів по тривозі, запровадженням елементів несподіваності, моделюванням складної неясної обстановки, що повинно бути закладеним у навчальний процес.

Впродовж виконання курсантами, студентами та слухачами університету вправ з проходження вищезазначеної смуги перешкод, проводиться психофізіологічне та медичне супроводження.

З метою покращення професійно-екстремальної підготовки у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності змодульовано психолого-тренувальний центр, котрий складається зі смуги перешкод, яка імітує трубопроводи, підвальні та малогабаритні приміщення зі світловими, шумовими та ефектами задимлення. Тому в програму професійної підготовки практичних психологів введені заняття у психолого-тренувальному центрі, які дають можливість змоделювати обстановку, що наближається до екстремальної ситуації і проаналізувати її в процесі навчання; практично створити умови, в яких індивід навчився приймати на себе підвищену відповідальність, розвивав би рефлексію, самоконтроль, використовував методи психологічного розвантаження.

У заняття ми вводили такі труднощі і перешкоди як: виконання навчальний дій в умовах ризику та небезпеки; навчання самоуправлінню, контролю і регулюванню напруженості, моделювання складних екстремальних ситуацій.

Підготовка до дій в екстремальних ситуаціях забезпечується також використанням спеціальних форм і методів, в тому числі проведенням зборів по тривозі, запровадженням елементів несподіваності, моделюванням складної неясної обстановки, що повинно бути закладеним у навчальний процес.

Впродовж виконання курсантами, студентами та слухачами університету вправ з проходження вищезазначеної смуги перешкод, проводиться психофізіологічне та медичне супроводження.

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ У ВИШАХ

Сьогодні в Україні надзвичайно актуальним є завдання реформування системи правоохоронних органів. Сучасна концепція розвитку системи органів внутрішніх справ ґрунтується на тісній співпраці з суспільством.

Для реалізації намічених реформ надзвичайно важливим, щоб представники суспільства та поліції на різних рівнях розуміли методологічний аспект необхідних змін. Адже побутове, поверхнєве сприймання реформ призводить до популізму та видимості змін. Все це спричиняє недовіру між суспільством і системою правоохоронних органів.

Тривалий час система правоохоронних органів України була побудована та розвивалася відповідно до концепції інститутів та інституційних змін лауреата Нобелівської премії Дугласа Норта. У концепції обґрунтовано, що інституції права формуються в основному для захисту життя та власності представників суспільства. Д. Норт вважав, що інститути формують правила гри в суспільстві та організовують взаємовідносини між людьми [1, с. 17]. На думку вченого інститути створюються не для того, щоб бути соціально корисними, а для того щоб служити інтересам тих, хто займає положення, яке дозволяє впливати на формування нових правил.

Відповідно вся система правоохоронних органів України ґрунтувалася на політичній підтримці можновладців і жорсткому реагуванню на не послуг у суспільстві та обов'язковій процедурі покарання. Каральна доктрина правоохоронних органів ґрунтувалася на таких засадах: злочин – це порушення правил, закону; акцент на покаранні; акцент на провині; більше уваги на сам факт злочину, а не на особу, що постраждала.

Працівники ОВС були заручниками існуючої системи каральної правоохоронної діяльності, яка ґрунтувалася на тому,

що злочини здійснюються не проти жертви, а проти держави. Не важливо, чи було нанесена шкода – важливо, що було порушено закон. Мета каральної діяльності працівників правоохоронних органів полягала у встановленні вини особи. Коли вина встановлена, наступною реакцією на правопорушення є покарання винуватих.

Сучасна концепція розвитку правоохоронних органів спрямована на налагодження комунікації між поліцією та суспільством. Для цього необхідно формувати партнерські відносини між ними.

Під час підготовки нової поліції звертається увага на окремі аспекти комунікації: різноманітні методи та прийоми, тренінги тощо.

Проте, для підготовки правоохоронних органів на рівні вишу важливим є формування методологічних основ професійної діяльності в сучасних умовах.

Сьогодні система вищої освіти правоохоронних органів України потребує оновлення методологічних підходів для формування освітнього процесу вишу відповідно до парадигми розвитку суспільства у XXI столітті. У сучасних умовах діяльність вищого навчального закладу правоохоронного спрямування доцільно розглядати з позиції стейкхолдера – теорії зацікавлених сторін.

Поняття «стейкхолдер» (від англ. *Stakeholder* – господар долі) було введене в науковий обіг у 1984р. Річардом Фріменом в контексті розвитку теорії організацій. Застосування теорії стейкхолдерів до аналізу діяльності інституції передбачає визначення всіх зацікавлених сторін і виявлення їх інтересів та очікувань [3].

Теорія зацікавлених сторін ґрунтується на тому, що основні фундаментальні цілі кожної зацікавленої сторони повинні бути задоволені.

Для сталого розвитку інституції дуже важливо щоб між стейкхолдерами було принципових суперечностей. Проблемні моменти між стейкхолдерами вирішуються за допомогою теорії обмеження систем, яка передбачає виявлення слабкої ланки системи та її усунення або укріплення.

Є три види обмежень: в організації, її процесах та ресурсах. Важливо щоб кожного разу в системі вирішувалося лише одне, найвагоміше для даного моменту обмеження.

Мета розвитку інституції за допомогою теорії обмеження систем – це відсутність конфліктів між стейкхолдерами, процесами та ресурсами. Відповідно рішення приймаються на основі мети існування відповідних інституцій та інтересів усіх стейкхолдерів.

У прийнятті рішення не допускається ігнорування інтересів будь-якої зацікавленої сторони. Увага стейкхолдерів фокусується на центральній проблемі, вирішення якої створить сприятливі умови до мотивації, співробітництва та пошуку шляхів до ґрунтовних змін. Приймаючи рішення необхідно сформувати найменш можливі та найбільш можливі досягнення, які в цілому задовольняють інтереси стейкхолдерів.

Відповідно, в сучасних умовах відносини між інституціями правоохоронних органів та суспільства повинні ґрунтуватися на теорії стейкхолдерів.

Нові вимоги потребують принципових змін у оновленні освітнього середовища вишу з підготовки правоохоронних органів, однією з основних складових якого є формування мікросоціуму учасників навчально-виховного процесу. Мікросоціум повинен відповідати інтелектуальним складовим педагогічної системи вишу та сприяти активній комунікації суб'єктів навчально-виховного процесу.

Формування освітнього середовища вишу на основі теорії стейкхолдерства ставить підвищені вимоги перед науково-педагогічних працівниками. Вони повинні бути не лише інтелектуальною елітою, але і бути відповідальними перед суспільством.

Це досягається за допомогою реалізації принципу монадності, тобто здатності науково-педагогічного працівника гідно репрезентувати перед курсантами свій час, свою епоху, націю, культуру.

Цей принцип можна доповнити девізом Канта «*Sapere aude*» («Май мужність іти за своїм розумом та духом»). Тому принцип монадності доцільно доповнити принципом

крещендо – принципом сходження до найвищих цінностей свідомості.

У нових умовах навчання науково-педагогічний працівників виконує роль режисера або посередника. Він формує мікросоціум злагоди вподоланні суперечностей, визначає шляхи, способи організації спільної діяльності, що проявляється у створенні інноваційних умов навчальної діяльності, коли курсантам необхідно активно використовувати здобуті теоретичні знання для вирішення практичних завдань [2].

Рольовий образ режисера дає право науково-педагогічним працівникам правоохоронного вишу не формально подавати інформацію, а бути для курсантів близькою людиною, яка сердечно турбується за духовне благополуччя своїх вихованців.

В умовах реалізації теорії стейкхолдерства у виші викладач повинен постійно відкривати і підтримувати багатогранний зв'язок з самим собою, з конкретним курсантом усією аудиторією та істинністю буття.

Отже, підготовка у вишах сучасних правоохоронців на основі теорії стейкхолдерства дасть змогу реформувати систему ОВС та стати найважливішим чинником гуманізації суспільних відносин в умовах становлення в Україні громадянського суспільства.

Передумовою утвердження розвинутої правової держави є підготовка освічених, моральних, мобільних, конструктивних і професійних працівників поліції, здатних до співпраці, міжкультурної взаємодії з суспільством, які мають глибоке почуття відповідальності за долю країни та її громадян.

1. Дуглас Норт. Институты, институальные изменения и функционирование экономики / Норт Дуглас. – М., 1997.

2. Жидецький Ю. Ц. Теоретико-методичні засади формування гуманістично-інноваційного навчального середовища вишу / Ю. Ц. Жидецький // Педагогічні аспекти організації навчального процесу у вищій школі: колективна монографія. – Львів: Ліра-Прес, 2015. – С. 5–23.

3. Freeman R. The Changing Status of Unionism Aroundthe World / R. Freeman. – 1987.

АСПЕКТИ І ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО РОЛІ ПРАВООХОРОНЦЯ-КОМУНІКАТОРА

Професійна підготовка працівників ОВС до нової місії правоохоронця-комунікатора вимагає психологічного супроводу з боку відповідних фахівців і служб. Метою написання тез є окреслення певних змістових аспектів практично-психологічної роботи із працівниками ОВС у зазначеному контексті, виходячи із особливостей психологічних умов становлення професійної самосвідомості працівників ОВС, змістового наповнення професійної «Я-концепції» працівників ОВС, завдань формування позитивного іміджу працівників ОВС у населення та інших факторів, пов'язаних із професійною діяльністю працівників ОВС у сучасній українській державі.

Для доцільної і ефективної психологічної роботи з працівниками ОВС уявляється важливим проаналізувати психологічні умови становлення професійної самосвідомості працівників ОВС, починаючи із періоду, що передує безпосередньому обранню фаху, далі, – під час навчання фаху і у процесі професіоналізації на робочому місці. Усі фактори формування професійної самосвідомості можна поділити на декілька груп.

1. Чинники формування мотивації до оволодіння фахом працівника ОВС, становлення професійної спрямованості у онтогенезі, іще до обрання фаху:

1) мікросоціальні чинники – сім'я, школа, найближче оточення, інші мікросоціальні умови формування професійної спрямованості;

2) мезосоціальні чинники – соціальні умови, пов'язані з особливостями способу життя району, місцевості, традиціями, ментальністю тощо;

3) макросоціальні чинники – соціально – політична ситуація в державі – значущість роботи ОВС, їх престижність, потреба у фахівцях ОВС тощо;

2. Фактори формування професійної самосвідомості під час навчання:

1) зміст навчального плану, зміст навчальних дисциплін у фаховій підготовці;

2) наявність особистісно орієнтованих концепцій у фаховій підготовці;

3. Фактори формування професійної самосвідомості у процесі професіоналізації на робочому місці:

1) рівень сформованості професійної самосвідомості під час навчання;

2) характеристики колективу, в якому починає працювати молодий спеціаліст;

3) стосунки з головним наставником молодого спеціаліста;

4) перший власний практичний досвід роботи молодого спеціаліста.

Щодо виявлення характеристик самосвідомості в контексті професійної Я-концепції працівника ОВС, важливо віднайти, врахувати і проаналізувати різні аспекти, пов'язані із соціально-політичними, соціально-психологічними умовами сучасної української держави, від яких залежать специфіка ролі, особливості функціонування, мета і завдання ОВС.

Для конкретизації змісту психологічної роботи із працівниками ОВС доцільно розглянути емпіричну структуру «професійної Я-концепції» працівника ОВС, у якій можна виділити наступні аспекти:

1) ставлення до системи права, законодавства;

2) ставлення до злочину як такого;

3) ставлення до людей, що скоюють злочин, тобто до злочинців;

4) ставлення до людей взагалі;

5) ставлення до світу і суспільства;

6) ставлення до ролі ОВС у суспільстві;

7) ставлення до себе в ролі працівника ОВС.

Сукупність названих аспектів професійної «Я-концепції» і є виявом професійної самосвідомості працівника ОВС, що постає значущою умовою становлення нових ролей сучасного

українського правоохоронця, зокрема – правоохоронця – комунікатора.

Уявляється доцільним поділитись орієнтовними еталонними уявленнями щодо змісту вказаних аспектів професійної «Я-концепції», над якими важливо працювати у процесі психологічної роботи в контексті професійного відбору сучасних працівників ОВС.

Так, 1-й аспект – ставлення до системи права, законодавства. Важливим є усвідомлення суперечності щодо практично усіх законів як обмежувачів свободи з одного боку, і як гаранта безпеки – з іншого, оскільки відсутність закону може надто ускладнювати життя окремих людей і соціальних груп. У розбудові правової держави, роль підготовленості працівників ОВС у зазначеній сфері важко переоцінити.

2-й аспект – пов'язаний із ставленням до закону як такого, із формуванням непримиренності до неспівпадіння із еталоном, зразком (законом). «Все, що не співпадає із зразком, підлягає знищенню» (або, принаймні, покаранню). Тут у працівників ОВС – роль «контролера» за дотриманням зразків, еталонів, – законів, правил і норм, «Контролер» є завжди чутливим до тонкощів і нюансів нормативної і девіантної поведінки, не тільки стосовно явного її порушення, а й тонкощів морально-етичного характеру.

3-й аспект – щодо ставлення до злочинців. Важливо сформувати ставлення до них як до людей, що засвоїли деструктивні руйнівні способи адаптації до суспільства, напружували неправильні реакції на власні емоційні стани, сформували «погані», антисуспільні та саморуйнівні потреби та антисуспільні способи їх задоволення. Таким людям потрібна просвіта, духовний розвиток, розвиток свідомості, психотерапія, а не лише покарання як помста суспільства за злочини, які скоїла злочинна особистість.

4-й аспект – ставлення до людей і людства в цілому. Важливо, щоб у розумінні людської природи було усвідомлення того, що у поведінці людей є багато стереотипного, рефлексивного, реактивного, тобто неусвідомленого, а відтак – погано керованого: іноді люди не справляються із собою і чинять

протиправні дії навмисно або мимовільно, автоматично, і важливо вміти захищати людей одних від одних і навіть самих від себе. Тут також присутнє поєднання у професійній діяльності працівника ОВС ролі «контролера» і ролі «захисника».

5-й аспект – ставлення до світу і до суспільства. Важливою є наявність оптимістичної цілісної картини світу, в якій світ постає зрозумілим, сенсовним, тобто таким, що побудований за законами логіки, доцільності, такий, що має сенс, і, в якому людина, – працівник ОВС – відчуває власну самозадачність, авторство свого життя, але, разом з тим, розуміє доцільність підпорядкування певним обставинам, законам тощо. Важливим є також усвідомлення і передбачення можливості власної професійної деформації через постійний стосунок із правопорушеннями і правопорушниками, злочином, злом, викривленими людськими потребами, а також з неможливістю реалізації справедливого управління суспільством. Важливо розуміти, що для працівників ОВС існує загроза забарвлення картини світу негативним ставленням, песимізмом, почуттям безпорадності перед пануванням корупції і влади грошей, а відтак – небезпека для самого працівника перейти в роль правопорушника – корупціонера.

6-й аспект – ставлення до ролі працівника ОВС пов'язане із глибоким засвоєнням професійних знань, вмінь, навичок разом із усвідомленням своїх професійно-суспільних ролей, що поєднують у собі певну подвійність, протилежність. Як було зазначено вище, – це усвідомлення своїх професійних ролей як контролюючих, караючих і ролей захищаючих, тобто, ролей надійних захисників людей і суспільства в цілому;

7-й аспект – ставлення до себе в ролі працівника ОВС. Важливою є сформованість позитивної я-концепції взагалі, через усвідомлення ролі ОВС у суспільстві, усвідомлення власної ролі. Важливим компонентом свідомості є самоповага, яка, фактично, впливає на усі аспекти діяльності людини: містить і задоволеність собою, і прийняття себе, і почуття власної гідності, і ставлення до себе в цілому.

Щодо позитивного іміджу працівників ОВС як правоохоронців-комунікаторів, він будується, згідно з даними наших

досліджень, за наявністю наступних рис: достатнього рівня загальної культури, високого інтелекту, готовністю відстоювати права громадян, відсутністю схильності до зловживання службовим становищем.

Важливо шукати напрямки зміни іміджу працівників ОВС на позитивний, починаючи від їх фахової підготовки, зокрема, формування їх професійної самосвідомості, професійної Я-концепції, а також надання їм соціально-психологічних знань, вмінь, навичок із комунікативної компетенції, необхідних для ефективної професійної діяльності правоохоронця у сучасній українській державі.

До переліку такого роду здатностей, умінь та навичок можна залічити наступні:

- саморегуляція психічного стану – від релаксації до творчої активізації;
- розширення свідомості через вміння вбачати, розпізнавати психологічні аспекти ефективності діяльності і взаємодії з людьми;
- усвідомлення і вибудовування власних гнучких психологічних меж,
- набуття емоційної культури,
- здатність уникати, протистояти деструктивним факторам;
- здатність до самореалізації потенціалів власної особистості.

Слід зазначити, що такого роду завдання важливо ставити за мету у фаховій підготовці працівників ОВС, застосовуючи для їх реалізації різні педагогічні та практично психологічні методи, способи і прийоми, а за їх недостатності у процесі фахової підготовки під час навчання, – компенсувати підготовкою на робочому місці щодо соціально-психологічних та комунікативних знань, вмінь та навичок, необхідних для ефективної професійної взаємодії з різними людьми – як просоціального спрямування так і асоціального чи антисоціального.

Резюмуючи, слід зазначити, що викладений матеріал, може слугувати як помічний при складанні різних програм особистісно-професійної психологічної підготовки працівників

ОВС з метою покращання їх професійної адаптації, підвищення ефективності професійної діяльності.

1. Аронсон Э. и др. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон и др. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2004. – 560 с.

2. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика / Н. Мак-Вильямс; пер. с англ. – М.: Класс, 1998. – 480 с.

**Ю. Р. Сурмяк,
Л. Г. Кудрик**

СУТЬ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ І ПОЛІЦІЇ

В умовах зростання безробіття, матеріальної незахищеності населення, занепаду виробництва в державі викликає занепокоєння стан злочинності у молодіжному середовищі. Питома вага молоді (у віці до 30 років), засудженої за окремі види злочинів, складає понад 46% у країні [5, с. 470]. Молодь усе частіше вчиняє тяжкі злочини: вбивства, тілесні ушкодження, зґвалтування, крадіжки, грабежі, розбої, вимагання, хуліганство, угони та ін. Різко зросла злочинність, пов'язана з наркотичними засобами.

З часу набуття Україною незалежності прийнято і введено в дію низку законодавчих та інших нормативно-правових актів загального призначення, норми яких спрямовані на поліпшення соціального стану неповнолітніх і молоді.

До них належать: «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (21.06.2001); «Про охорону дитинства» (26.04.2001); «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (05.03.2000); «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» (24.01.1995); Укази Президента України «Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян» (18.02.2002); «Про

заходи щодо забезпечення особистої безпеки громадян та протидії злочинності» (19.07.2005); «Про додаткові заходи щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина, громадського порядку та посилення боротьби зі злочинністю» (28.03.2008) тощо.

Серед суб'єктів соціальної профілактики злочинів пріоритетне місце займають органи внутрішніх справ, зокрема поліція, яка прийшла на зміну пострадянській міліції. У ст. 11 Закону України «Про національну поліцію» чітко зазначено, що «Діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб». Оскільки молодь України складає більше 35% населення, то відповідно поліція має тісно співпрацювати з вищими навчальними закладами де переважно навчаються молоді люди. Партнерські стосунки між поліцією і навчальними закладами передусім повинні забезпечити профілактику правопорушень та злочинів у молодіжному середовищі та підвищити правосвідомість і правову компетентність у студентів.

У зв'язку з цим, особливої актуальності потребує розробка педагогічної системи профілактики правопорушень, правове навчання і правове виховання молоді. У педагогічній та юридичній літературі розглядаються різні підходи до трактування поняття правового виховання. На нашу думку **правове виховання молоді** – це цілеспрямована, послідовна, систематична діяльність органів освіти, правоохоронних органів, інших державних органів, громадських і правозахисних організацій, органів місцевого самоврядування, окремих громадян з надання послуг у роз'ясненні й інформуванні положень права і законодавства, юридичного консультування з метою формування в юнаків та дівчат певної системи правових знань, правових переконань і настанов, правового мислення, умінь і навичок правовими засобами самостійно захищати свої права, правових почуттів (почуття поваги до права і закону, законності, до соціальних цінностей, які охороняються правом тощо), що забезпечують стабільність правомірної поведінки і соціально-правову активність особи [4, с. 160].

У системі функцій правового виховання особливе місце займає саме профілактична функція. Сьогодні в державі проводиться активна робота з виконання Національної програми правової освіти населення (18.10.2001), згідно з якою формування у населення, передусім у молоді, поваги до права, а також подолання явищ правового нігілізму є одним із основних завдань [1].

Проведення правового виховання серед неповнолітніх передбачено й Законом України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей». Згідно з цим документом **під профілактичною діяльністю** ми розуміємо сукупність заходів державних органів і служб, спеціальних установ для дітей, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, трудових колективів, окремих громадян спрямованих на виявлення та усунення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів та інших правопорушень, а також здійснення позитивного впливу на осіб зі стійкою асоціальною поведінкою з метою недопущення з їх боку протиправних дій [2].

Беручи до уваги недавно прийнятий Закон України «Про національну поліцію», в якому у ст. 23 зазначено, що «Поліція відповідно до покладених на неї завдань: 1) здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень; 2) виявляє причини та умови, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, вживає у межах своєї компетенції заходів для їх усунення» [3], можна впевнено стверджувати, що попередження правопорушень визначено як одне з основних завдань поліції, а однією з основних функцій названа профілактична. У профілактичній роботі серед молоді поліція має тісно співпрацювати зі службами у справах дітей місцевих державних адміністрацій, органами освіти та самоврядування, а також іншими зацікавленими установами та організаціями.

На думку освітян, (за допомогою анкет у 2014 році опитувались викладачі загальноосвітніх шкіл м. Львова) позитивно впливає на покращення криміногенної ситуації в підлітковому середовищі здійснення щорічних загально державних операцій «Канікули», «Діти вулиці», «Підліток», «Літо»,

«Вокзал», «Правопорядок», «Урок» тощо, метою яких є виявлення та соціальна адаптація неповнолітніх, які займаються бродяжництвом, жебракуванням, вчиняють правопорушення та злочинів.

Показовими у сенсі аналізу взаємодії правоохоронних органів та навчальних закладів у правовиховній і профілактичній роботі, є бачення самих працівників міліції. Нами відвідано 13 підрозділів РВВС Львівської області, за допомогою анкет було опитано 110 працівників міліції. Абсолютно всі учасники співбесід висловили переконання, що взаємодія навчальних закладів та міліції у правовиховній, профілактичній роботі є необхідною.

На їхню думку, якісна взаємодія, по-перше, сприяє профілактиці правопорушень та злочинів серед молоді, по-друге, призводить до зростання активності учнів щодо вивчення права та чинного законодавства. А також така робота сприяє розслідуванню та розкриттю злочинів. Проте, за свідченнями опитаних, спільні заходи працівників міліції та педколективів проводяться рідко.

Регулярно працівники міліції залучаються хіба що до обстеження разом із викладачами житлово-побутових умов проживання учнів. Також для співробітників міліції є більш практикованими рейди з виявлення підліткової злочинності, операції «Урок», подекуди – бесіди, переважно з порушниками, на тему уже вчиненого злочину. Тобто це переважно не педагогічні, а оперативні заходи.

Бесіди якщо і проводяться, то це переважно бесіди з батьками учнів на зборах. Тому вони мають швидше чисто символічний характер. Дні правових знань, за аналізом анкет, або взагалі не проводяться, або ж правоохоронці про них не знають.

Більшість опитаних працівників міліції, які закріплені за певними школами чи профтехучилищами, стверджують, що при навчальних закладах відсутні Ради профілактики правопорушень, до яких мали би залучатись працівники міліції. Решта респондентів або не знають про такі, або стверджують, що Ради функціонують, проте без їхньої участі.

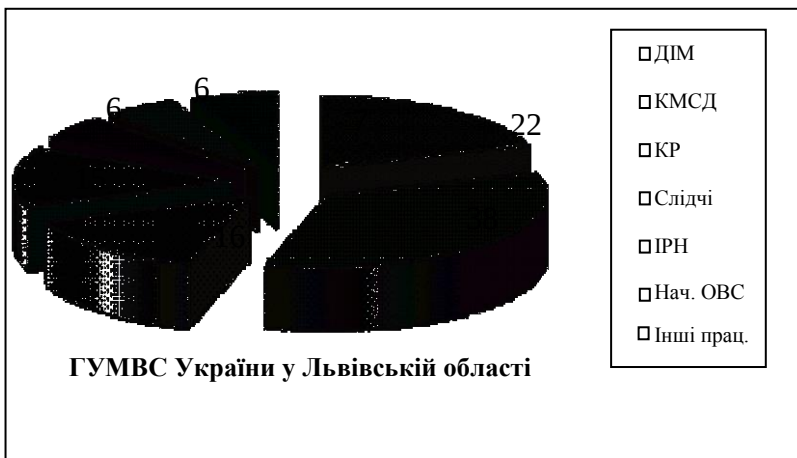


Рис. 1. Кількісний і якісний склад опитаних працівників міліції

Отже, низька якість практичної взаємодії правоохоронців та навчальних закладів у правовиховній та профілактичній діяльності зумовлюється переважно тим, що працівники міліції обмежені в часі, більшість із них не адаптовані до просвітницької діяльності та не мають досвіду такої роботи. Освітяни, тим часом, самі рідко виявляють таку ініціативу, мало звертаються до такої моделі роботи.

Таким чином, практика взаємодії навчальних закладів та ОВС свідчить, що така співпраця відбувається на доволі низькому рівні.

Сьогодні відбувається реформування органів внутрішніх справ, створюються нові підрозділи у тому числі і у сфері профілактики правопорушень, передбачається налагодження тісної співпраці поліції з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, населенням і громадськими формуваннями у зміцненні правопорядку та законності.

Можливо з прийняттям Закону України «Про національну поліцію» взаємодія органів внутрішніх справ з навчальними закладами у правовиховній і профілактичній роботі значно покращиться.

На нашу думку, суть партнерських відносин педагогічних колективів ВНЗ та ОВС у профілактичній роботі та у роботі з правового виховання молоді розкривається через систему організаційних заходів, які будуються на певних принципах і передбачають наявність між цими інституціями стійких контактів, що виникають і розвиваються на основі спільних планів, програм правової просвіти, з метою профілактики правопорушень, зміцнення законності і правопорядку серед студентської молоді, формування у молоді високої правосвідомості і правової культури.

У ході дослідження ми дійшли висновку, що взаємодія ВНЗ та поліції має здійснюватися за такими основними принципами:

принцип науковості вимагає при визначенні конкретних цілей, завдань, змісту і методів правовиховного, в тому числі і превентивного впливу, використання результатів найновіших наукових досліджень, врахування специфіки навчання студентів ВНЗ, науково-педагогічної та організаційної діяльності працівників цих навчальних закладів та ОВС, створення науково обґрунтованої моделі їх системної взаємодії; передбачає застосування методик психолого-педагогічної діагностики процесу формування правової свідомості та правової культури студентів;

принцип системності дозволяє розглядати профілактичну діяльність у нерозривній єдності, взаємозумовленості та взаємовпливі всіх структурних елементів: цілей, завдань, принципів, методів, форм, організації, механізму функціонування; дає можливість виявити ієрархічність (багаторівневість) в управлінні процесом взаємодії ВНЗ та ОВС у правовому вихованні студентів;

принцип плановості відображається у діагностиці, моделюванні, прогнозуванні шляхів управління процесом взаємодії ВНЗ й ОВС у профілактичній роботі серед студентів, у тому числі вивченні мотивації діяльності суб'єктів взаємодії;

принцип урегульованості та координації виходить із закономірностей динаміки управління процесом взаємодії ВНЗ та ОВС у правовому вихованні студентської молоді та вимагає

постійної інформації про якість змісту, ефективність форм, проміжні результати вказаної взаємодії з метою її регулювання; потребує узгодженості змісту й організації спільної правовиховної діяльності;

принцип раціонального використання персоналу актуальний у процесі добору, розстановки і використання суб'єктів правовиховної діяльності (представників педколективів та ОВС) з урахуванням їх психолого-педагогічної, правової компетентності та організаційних здібностей;

принцип наступності та перспективності. Подальше підвищення ефективності управління процесом правового виховання повинно базуватися на аналізі досягнень і недоліків попереднього досвіду. Управління процесом правового виховання студентів потребує наступності та черговості (на етапах діагностування, планування, прогнозування, організації взаємодії ВНЗ та ОВС, мотивації, контролю над запровадженням і функціонуванням моделі системної взаємодії ВНЗ та ОВС тощо).

Серед форм взаємодії педколективів ВНЗ і органів внутрішніх справ особливо ефективними, на наш погляд, є такі:

- **організаційно-розпорядчі заходи**: спільні наради, круглі столи з обговорення проблемних питань, погодження і затвердження плану взаємодії та програми правового виховання; діяльність громадських юридичних консультацій на базі ВНЗ;

- **спільні правовиховні заходи**: бесіди, лекції, тренінги, консультації, дискусії, вечори запитань і відповідей, екскурсії, семінари, студентські конференції, круглі столи, рольові ігри, вікторини, дні (тижні, місячники) правових знань тощо;

- **спільні профілактичні заходи**: участь у роботі вченої Ради ВНЗ, вивчення документації, обстеження умов проживання студентів, взаємне інформування про стан правопорядку в навчальному закладі, регіоні.

Педагогічним колективам ВНЗ доцільно організовувати взаємодію із місцевими органами внутрішніх справ, за напорами (рис. 2).



*Рис. 2. Напрями і форми взаємодії ВНЗ і ОВС
у профілактичній роботі*

У ході дослідження ми аналізували анкетні відповіді (за допомогою анкет було опитано 74 педагогічних працівників та 110 працівників міліції). На запитання «Яким формам взаємодії органів внутрішніх справ з навчальними закладами у правовому вихованні молоді слід віддавати перевагу?» 75% респондентів вказали бесіди, 63% – інтерактивні лекції, 41% – дискусії, 33% – тренінги, 32% – круглі столи, 27% – екскурсії, 15% – вікторини, 21% – вечори запитань та відповідей, 17% – рольові та ділові ігри, 11% – консультації. На думку опитаних, саме ці форми правовиховної роботи дають можливість студентам легко та доступно сприймати навчальний матеріал, розвивати правові здібності, отримувати навички правильно оцінки правових явищ, подій, процесів у суспільстві та захищати свої права та права інших осіб, правильно приймати рішення правового характеру.

Таким чином, в основі профілактики лежить виховна функція. Від професійних умінь працівників ОВС знайти підхід до кожного потенційного чи реального правопорушника, виявити мотиви його поведінки, виявити сильні й слабкі сторони його особистості, особливості його поведінки – залежить вибір адекватних способів психолого-педагогічного впливу.

Поруч з тим, правове виховання студентів ВНЗ визначено як соціально-управлінську діяльність суб'єктів виховання, перш за все педколективів ВНЗ і працівників ОВС, що здійснюється в умовах тісної взаємодії та координації їх діяльності, спрямовану на формування в молоді ВНЗ системи правових знань, переконань і установок, правового мислення, правових умінь і навичок, що забезпечують стабільність правомірної поведінки і соціально-правової активності молоді людини, додержання і правильного використання нею діючих у державі правових норм.

Організація взаємодії органів внутрішніх справ з навчальними закладами у здійсненні профілактичної діяльності, передусім правового навчання і виховання має опиратися на принципи науковості, системності, плановості, регульованості та координації, раціонального використання персоналу, наступності та перспективності.

Взаємодія ВНЗ і органів внутрішніх справ у правовому вихованні студентської молоді повинна здійснюватися за наявності **організаційно-педагогічних; дидактичних; методичних умов тощо.**

1. Національна програма правової освіти населення: Указ Президента України від 18 жовтня 2001 р. № 992/2001. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 р. (із подальшими змінами) // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – № 6. – Ст. 35; 2007. – № 15. – Ст. 194.

3. Про національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. // <http://www.golos.com.ua/article/257729>

4. Сурмяк Ю.Р. До питання практики взаємодії професійно-технічних навчальних закладів та органів внутрішніх справ у правовому вихованні учнів / Юрій Сурмяк, Ліліана Кудрик // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2011. – № 2. – С. 153–165.

5. Україна в цифрах у 2013 році. Статистичний щорічник за 2013 рік / за заг. ред. О. Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2014. – 533 с.

Н. М. Бардин

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
ДО ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ З НАСЕЛЕННЯМ
(з використанням елементів
соціально-психологічного тренінгу)**

В діяльності працівників органів внутрішніх справ України (на даному етапі маємо на увазі новостворену патрульну поліцію та ще існуючу міліцію) одним із основних та пріоритетних завдань є налагодження ефективної комунікації з населенням.

Саме від рівня спілкування правоохоронців залежить формування позитивного іміджу даної структури та відновлення довіри. У зв'язку з цим, покращення якості комунікації у підготовці працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) є невід'ємною складовою їхнього професійного розвитку та ефективного виконання службових завдань, а також формування професійної самосвідомості.

Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація й належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця, зокрема й у сфері комунікації з населенням і громадськими формуваннями.

Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником та пересічним громадянином.

Комунікація як «специфічна форма взаємодії людей у процесі їхньої пізнавально-трудової діяльності» [8, с. 9] нерозривно пов'язана з процесом розвитку суспільства, його формуванням у напрямку відкритості, інтегрованості та згуртованості у соціальному просторі і часі.

Людський світ – це поле смислів і значень. Ці смисли і значення створюються і підтримуються різними формами людських стосунків, соціальних взаємодій, які реалізуються у комунікації, завдяки ній формується особистість як соціальна істота [3, с. 384].

Становлення особистості відбувається в комунікативному просторі як культурно-історичне відтворення індивіда, що є носієм родової сутності людства, це присвоєння ним суспільно вироблених здібностей через оволодіння способами діяльності [1; 2].

У комунікації проявляються індивідуально-психологічні, соціально-психологічні властивості особистості, які забезпечують можливість мовленнєвої взаємодії. Система властивостей, можливостей особистості, її комунікативних здібностей, знань та вмінь формує комунікативний потенціал особистості [4, с. 53]. Він проявляється у взаємодії з іншими людьми, при соціалізації, засвоєнні соціального досвіду, відображенні та регуляції соціальних процесів.

Працівники ОВС, виконуючи свої професійні обов'язки, беруть активну участь у різних видах професійної комунікації: входять у контакти зі службовими особами, з керівниками місцевих органів влади, з представниками підприємств і установ, з громадянами та правопорушниками. Таке спілкування впливає на прийняття рішень організаційного, процесуального характеру та в цілому на всю професійну діяльність.

Психологічна готовність працівників ОВС до професійної комунікації – це інтегральна сукупність психологічних якостей, на основі якої виникає стан оптимальної змобілізованості психіки, настрою на найдоцільніші та адекватні безпомилкові дії.

Процес навчання ефективній комунікації можна розглядати в двох аспектах: по-перше, в процесі соціалізації і вихо-

вання; по-друге, засобом спеціально організованого соціально-психологічного тренінгу [7, с. 60].

Згідно з Л. А. Петровською, важливим моментом процесу розвитку комунікативних умінь на визначеному етапі становлення особистості є уявне програвання своєї поведінки в різноманітних ситуаціях [5; 6].

Цінний підхід до визначення принципів орієнтирів для практики розвитку компетентного спілкування можливий з боку психологічних проблем, які виникають. Подібні труднощі можна визначити як базові труднощі спілкування. Соціально-психологічний тренінг як галузь практичної психології, що використовує активні методи групової психологічної роботи застосовується з метою покращення навичок спілкування.

У своїй публікації ми розглядаємо особливості використання соціально-психологічного тренінгу під час навчання майбутніх працівників патрульної поліції м. Львова. Вагоме значення для налагодження ефективної комунікації працівників ОВС з населенням відіграє навчання їх цьому вмінню. Одним із напрямків є впровадження у курс підготовки інспекторів патрульної поліції предмету «Ефективна комунікація», який, хоча й за часовими рамками нетривалий (4 навчальних заняття), проте сприяє розвитку комунікативних навичок слухачів та поглиблює здобутий досвід їхньої попередньої комунікації.

Такі заняття відбуваються у формі соціально-психологічного тренінгу із використанням та поєднанням активних методів навчання, а саме: рольових ігор, дискусії, вправ, «брейн-шторму», лекцій, відео-презентацій, методу казусів, запитання-відповідь тощо.

Заняття були розроблені та впроваджені тренерами м. Києва під час підготовки патрульної поліції столиці, згодом усіх інших міст України, зокрема й м. Львова. Навчальною метою курсу є опанування слухачами – майбутніми поліцейськими навичок ефективної комунікації, вміння використовувати мовні й позамовні засоби у службовій діяльності патрульної служби. Виховна мета є більш глибокою –

це формування й закріплення гуманістичної установки у спілкуванні з людьми.

Під час проведення занять слухачі найчастіше прагнули розв'язати такі ситуативні завдання та реакції на них як:

- комунікація з громадянами, котрі використовують маніпуляцію та авторитарні методи спілкування;

- вирішення конфліктних ситуацій за допомогою комунікації;

- покращення навиків невербальної діагностики;

- використання контр-маніпуляції;

- збереження нейтральності під час конфліктного спілкування;

- збереження психологічної стійкості у складних мовленнєвих ситуаціях;

- толерантність у спілкуванні та відмова від стереотипів у сприйнятті людей;

- розвиток емпатії та навичок «активного слухання»;

- здатність до швидкого прийняття рішень у ситуаціях ускладнення міжособистісної взаємодії;

- формування навиків комунікації зі ЗМІ;

- використання психологічної пружності в екстремальних ситуаціях.

Під час такого навчання слухачі проявляють допитливість, спостережливість, уважність, професійний інтерес, активність, формують необхідні комунікативні вміння з метою подальшого їх використання у практичній діяльності. Тренери також мають змогу підвищити свої професійні навички, отримати досвід для подальшого самовдосконалення та покращення якості підготовки майбутніх поліцейських.

З метою налагодження процесу міжособистісної взаємодії співробітників ОВС та громадян корисним буде застосування таких рекомендацій [9, с. 73]:

1. При спілкуванні слід враховувати внутрішній стан співбесідника.

2. Встановлювати на початку комунікації психологічний контакт, заснований на довірі, демонстрації розуміння та підтримки, готовності допомогти.

3. Відвертість і щирість, толерантність та конфіденційність – основні механізми подолання комунікативних бар'єрів.

4. Розстановка акцентів на ключових моментах взаємодії, досягнення відсутності підозри та недовіри.

5. Демонстрація власної комунікативної компетентності, обізнаності у проблемній ситуації, з якою звертається співрозмовник.

6. Максимальна коректність, тактовність і витримка у висловлюваннях.

7. Позитивний фон висловлювань, формування реальної надії на успішне розв'язання ситуації.

На нашу думку, ефективна комунікація працівників ОВС передбачає:

- формування нового, відповідного вимогам сучасності, всебічно розвиненого, позитивно спрямованого на успішну професійну діяльність типу особистості працівника поліції;

- навчання працівників переборювати почуття страху при спілкуванні з громадянами, орієнтуватись в будь-яких обставинах міжособистісної взаємодії;

- вихід з різноманітних конфліктних ситуацій, застосування ефективних стратегій поведінки, надання початкових знань з конфліктології;

- підвищення рівня комунікативних та організаторських здібностей, які впливають на комунікативну компетентність;

- швидкість прийняття правильних рішень;

- зниження проявів агресії та неприпустимості жорсткого поводження з населенням;

- покращення якості комунікації, розширення комунікативної сфери та поля взаємодії, підвищення комунікативного потенціалу;

- надання допомоги працівникам у пізнанні своїх індивідуально-психологічних особливостей;

- підвищення здатності до візуальної діагностики співбесідника, зокрема підозрюваного, злочинця, з метою вміння розрізняти та «читати» невербальні засоби комунікації (міміку, жести тощо);

– навчання вмінню розпізнавати власні стереотипні уявлення про співрозмовників, комунікативні бар'єри та негативні установки, які сформувались, вміти їх уникати і переборювати.

Усвідомлення важливості щоденного застосування ефективної комунікації у діяльності співробітників ОВС є необхідним компонентом зростання їхньої професійної майстерності та успішного виконання службових завдань.

Підвищення якості комунікації правоохоронців за допомогою використання соціально-психологічних методів навчання сприятиме налагодженню міжособистісної взаємодії з громадянами та подоланню комунікативних бар'єрів, котрі можуть виникати в процесі спілкування.

1. Бурлачук В. Традиція, ритуал, свято як система соціального відчуження / В. Бурлачук // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – № 2. – С. 147–159.

2. Бурлачук Л. Ф. Про критерії розвитку особистості / Л. Ф. Бурлачук, М. Келесі // Вісник Київського університету. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. – Вип. 2. – К., 1996. – С. 90–93.

3. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник / В. В. Москаленко. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – С. 370–504.

4. Орбан-Лембрик Л. Е. Структура комунікативного потенціалу особистості / Л. Е. Орбан-Лембрик // Психологічні перспективи. – К., 2002. – Вип. 2. – С. 53–61.

5. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

6. Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 162 с.

7. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2008. – 208 с.

8. Філоненко М. М. Психологія спілкування: підручник / М. М. Філоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 224 с.

9. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Як допомогти собі та іншим: курс лекцій / Т. Ф. Цигульська. – К.: Наукова думка, 2000. – С. 50–86.

ПСИХОЛОГІЧНІ ВІДМІННОСТІ У ВИКОРИСТАННІ ПСИХОЗАХИСТІВ КУРСАНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ

Дослідження проблеми психологічних захистів започатковано в наукових працях таких видатних психологів як З. Фрейда, А. Фрейд, К. Юнга, Е. Фромма та ін., у яких чітко описані психологічні особливості цього феномену.

Згодом ця проблема набула розвитку у розробках сучасних вітчизняних психологів, зокрема Т. Яценко, А. Шиліна, О. Максименко та ін., які запропонували емпіричні аспекти її вивчення.

Вибір логіки дослідження психологічних захистів у професійно спрямованій діяльності майбутніх правоохоронців базується саме на таких прикладних дослідженнях. Однак з прикладів реальної професійної підготовки майбутніх фахівців органів внутрішніх справ стає очевидним, що дана проблема містить цікаві аспекти вивчення, адже у ній переплітаються психологічні та соціальні особливості.

Результати теоретичного аналізу літератури дали змогу операціоналізувати категорію психологічних захистів та визначити їх як систему опірних функцій організму щодо протидії впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, що регулює свідомі та несвідомі прошарки психіки особистості, а також виконує амбівалентні функції у життєдіяльності людини: знімає особистісну напругу і зменшує прояв тривожних і фрустраційних станів особистості, водночас може блокувати поряд із деструктивними (агресія, уникання) вияв й адаптивних поведінкових реакцій.

Повна відсутність механізмів захисту «оголює» психіку, робить її нездатною протистояти стресовій ситуації, а надмірна їх включеність – робить її негнучкою, не дає змоги об'єктивно усвідомлювати ситуацію і взаємодіяти з нею. Саме тому одним з домінуючих завдань у нашому дослідженні було з'ясувати

відмінності у використанні психологічних механізмів захисту залежно від курсу на якому навчається курсант, оскільки це буде свідченням психологічної зрілості майбутніх правоохоронців.

Як зазначає А. Шиліна [2, с. 356], важливим є той факт, що на курсантську молодь значний «психологічний тиск» чинить велика сукупність нормативно-правових документів, а також конфліктність, агресивність, гнівливість, озлобленість, дратівливість тощо є психотравмуючими факторами у роботі майбутнього правоохоронця. До таких же належать і деякі зовнішні умови виконання діяльності – трупи, кров, страждання потерпілих, надзвичайні ситуації тощо [1]. Все це сприяє прояву механізмів захисту як невід’ємних складових психіки людини, спрямованих власне на мінімізацію негативних переживань, запобіганню дезорганізації поведінки свідомості і психіки в цілому. Важливим в цьому контексті залишається той факт, що психологічні захисти поєднують в собі протилежні наслідки для психіки особистості: позитивні, оскільки усуває або послаблює напруження психіки від негативних емоційних переживань, але й негативні, бо не вирішує самої проблеми, а часто ще й ускладнює її.

Для досягнення мети був застосований метод встановлення статистичних відмінностей між групами t-критерій Стю’дента. Отже проаналізуємо відмінності у використанні психозахистів у представників різних курсів. Зокрема, відмінності, виявлені за шкалою «уникнення» ($t = -3,52$, $p < 0,000$). Досліджувані з четвертого курсу схильні більше використовувати уникнення як стратегію психологічного захисту, можливо це пов’язане з страхом брати на себе відповідальність за свої дії, тобто затрачаючи менше емоційних та інтелектуальних ресурсів людина самоусувається від потенційно загрозливих ситуацій, тим самим зберігаючи своє Я від небезпек, які можуть виникнути внаслідок взаємодії із соціумом.

Виявлено відмінність за показником «агресії» ($t = 2,50$, $p < 0,005$). Ця стратегія психологічного захисту переважає у представників першого курсу. Це може свідчити про те, що першокурсники схильні інстинктивно реагувати на події,

явища, які мають місце, тим паче вони перебувають на етапі адаптації до нових, незвичних умов, адже нещодавно вступили у вищий навчальний заклад і в них відбувається вторинна соціалізація.

Підтвердженням цього може бути наступна виявлена відмінність за шкалою «неадаптивні психологічні захисти» ($t = 2,51$, $p < 0,005$), адже більше ці захисти використовують представники 1 курсу, які тим самим, прагнуть зменшити тиск стресогенних чинників, що можуть негативно впливати на взаємодію особистості.

Також встановлено відмінність за шкалою «психологічні захисти, які викривляють образ» ($t = 3,30$, $p < 0,001$), їхнє застосування характерніше для досліджуваних 1 курсу, можливо це пов'язане з тим, що у віці 17–19 років людина схильна до полярних поглядів на навколишню дійсність, а саме для цього захисного механізму характерним є поділ всього на 2 частини «добре-погане», «чорне-біле», «яскраве-похмуре» тощо.

Така біполярність у поведінці, поглядах, почуттях може свідчити про намагання особистості якомога швидше самовизначитись у житті, знайти своє справжнє Я, подолати кризу ідентичності.

Встановлено, що існує відмінність за шкалою «самопринижуючі психологічні захисти» ($t = 2,20$, $p < 0,005$), які переважають у першокурсників. Такі результати можуть вказувати на те, що представники ранньої юності позиціонують себе як люб'язних, таких, які готові прийти на допомогу та пожертвувати своїми інтересами заради інших, схильних до самозвинувачень і самоаналізу. Це може означати намагання молоді бути якомога гнучкішими навіть якщо це буде не корисним для самої людини, однак може сприяти досягненню поставлених цілей.

Разом з тим, виявлено значну відмінність за шкалою «адаптивні психологічні захисти» ($t = 3,13$, $p < 0,005$). Ці захисти схильні більше використовувати першокурсники, що може пояснюватися наявністю у досліджуваних таких домінуючих захистів як гумор, сублімація тощо, які за своєю суттю є адаптивними, і дозволяють особистості проявляти та реалізовувати накопичений позитивний потенціал, який сприяє та не шкодить особистісному благополуччю індивіда.

Окрім цього виявлено значні відмінності за шкалами: «витіснення» ($t = 3,42$, $p < 0,001$), «регресія» ($t = 5,91$, $p < 0,000$), «заміщення» ($t = 6,28$, $p < 0,000$), «заперечення» ($t = 2,00$, $p < 0,005$), «проекція» ($t = 4,56$, $p < 0,000$), «гіперкомпенсація» ($t = 3,02$, $p < 0,005$), «раціоналізація» ($t = 4,28$, $p < 0,000$). Такі результати можуть означати те, що досліджувані курсанти першого курсу є ще не зрілими особистостями, які тільки проходять етап адаптації до нових соціальних умов, оточення та майбутньої професії в цілому. Тому курсантська молодь 1 курсу схильна більше ніж досліджувані четвертого курсу застосовувати різноманітні захисти (як примітивні так і вищі), їхня психіка апробує різноманітні стратегії захисту від можливої дії небезпечних чинників.

Зокрема встановлено, що у другокурсників домінують захисти: «миролюбність» ($t = 1,87$, $p < 0,05$), «захисти, які викривляють образ» ($t = 2,08$, $p < 0,05$), «витіснення» ($t = 2,82$, $p < 0,005$), «регресія» ($t = 2,20$, $p < 0,05$), «заміщення» ($t = 4,26$, $p < 0,000$), «компенсація» ($t = 2,33$, $p < 0,05$), «гіперкомпенсація» ($t = 2,72$, $p < 0,005$). Це може означати, що досліджувані 2 курсу схильні більше використовувати психозахисти, які є мало адаптивними, а подекуди примітивними за своєю суттю.

Водночас для досліджуваних п'ятого курсу, які працюють за фахом домінуючими захистами є: «уникнення» ($t = 2,47$, $p < 0,05$) та «агресія» ($t = 3,18$, $p < 0,05$). Представникам п'ятого курсу більше притаманне використання захисних стратегій комунікативного характеру, які не вимагають надмірних емоційних ресурсів, а навпаки зосереджені на ухиленні від тривожних та загрозливих ситуацій.

Отже, представники 2 курсу більше використовують так звані особистісні захисні механізми, а курсанти з п'ятого курсу схильні більше використовувати механізми захисту комунікативного характеру.

Можемо відзначити відмінність за шкалою «уникнення» ($t = -2,11$, $p < 0,05$). Ця стратегія психозахисту переважає у курсантів 3 курсу, які можливо через страх взяти на себе відповідальність прагнуть уникнути її. Як вказують результати дослідження наступні виявлені відмінності притаманні вже

першокурсникам за такими показниками: «агресія» ($t = 2,01$, $p < 0,05$), «неадаптивні психологічні захисти» ($t = 2,60$, $p < 0,05$), «психологічні захисти, які викривляють образ» ($t = 2,32$, $p < 0,05$), «витіснення» ($t = 2,53$, $p < 0,05$), «регресія» ($t = 5,79$, $p < 0,000$), «заміщення» ($t = 4,58$, $p < 0,000$), «проекція» ($t = 4,82$, $p < 0,000$), «компенсація» ($t = 2,90$, $p < 0,005$), «гіперкомпенсація» ($t = 4,20$, $p < 0,000$) «раціоналізація» ($t = 4,38$, $p < 0,000$). Отже, ці результати не дуже відрізняються від даних порівняльного аналізу між першим і четвертим курсом, тобто для представників випускових курсів притаманно застосування однакових психологічних стратегій захисту.

Таким чином, аналізуючи домінуючі психозахисти майбутніх правоохоронців, ми дійшли висновку, що вони схильні використовувати як примітивні, так і дефінзивні захисти. Разом з тим, виявлено, що курсанти першого та другого курсу схильні використовувати примітивніші механізми захисту ніж представники старших курсів.

1. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України[^] Наказ МВС України від 27.06.2013 р. № 621.

2. Шиліна А. А. Особливості психологічного захисту у працівників органів внутрішніх справ із різним рівнем стресостійкості / А. А. Шиліна, Г. В. Борисенко // Право і безпека. – 2012. – № 4 (46). – С. 355–358.

Т. В. Прокопюк

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Роль керівництва закладу освіти в процесі впровадження сучасних освітніх технологій полягає у забезпеченні процесів функціонування освітнього процесу, алгоритмізації задач, подальшому розподілі завдань і делегуванні повноважень,

здійсненні виховних і дисциплінарних функцій щодо вироблення у підлеглих відповідних мотивацій, установок до індивідуальної та колективної праці, вихованні моральних цінностей особистості, згуртуванні колективу на основі спільної діяльності для досягнення поставленої кінцевої мети.

Сучасні процеси в педагогічній діяльності в наш час можуть бути реалізовані при дотриманні обов'язкових вимог і принципів в організації навчально-виховного процесу. Ґрунтуються вони на формуванні сприятливого організаційно-психологічного клімату, створенні відповідних психологічних умов щодо використання сучасних освітніх технологій.

Підготовка фахівців у вищому навчальному закладі з використанням сучасних освітніх технологій (тренінгові заняття) уможливорює формування у них таких умінь, як швидка орієнтація у нестандартній професійній ситуації та прийняття відповідного нестандартного правильного рішення.

Таким чином, переорієнтація функціонального змісту навчально-виховного процесу сприяє концентрації функцій освітньої діяльності на досягненні ідеальної мети. Виходячи з вище викладеного, зроблено такі висновки:

1. Найбільш оптимальні динамічні процеси у освітній діяльності в умовах сьогодення можуть бути реалізовані за такої організації навчально-виховного процесу, яка ґрунтується на формуванні організаційно-психологічного клімату, створенні ситуації освітніх технологій.

2. Педагогічна діяльність має бути чіткіше зорієнтована щодо її кінцевого результату. Порівняння цього результату з поставленою метою дозволить визначити ступінь розробленості моделі, ефективність запропонованого комплексу засобів реалізації мети. Близькою метою може бути формування загальної культури, достатнього та професійного рівня молодого фахівця, віддаленою – формування професійної майстерності.

3. Запланований результат можна одержати лише за умови системного підходу до процесу впровадження сучасних освітніх технологій підготовки спеціалістів у вищому навчальному закладі.

4. Деякі уміння в галузі оргуправлінської діяльності у студентів, які виконують різноманітні рольові функції, можна сформувати, поступово переходячи з початкового етапу навчання до подальшого набуття спеціальних навичок на заняттях із спеціальних предметів, практичних заняттях та ін.

5. За наявності впливу психологічних чинників сучасних освітніх технологій, самооцінки і самоконтролю індивідів зростає міра узгодженості дій навчальної групи, що спрямовує суб'єктну активність кожного учасника освітнього процесу. Безперервність паритетної соціальної взаємодії за умов модульно-розвивального навчання сприяє становленню позитивної «Я-концепції» особистостей викладача та студентів.

Наслідком організації сприятливого соціально-психологічного клімату є конструювання розвивального освітнього простору, в якому дії членів навчальної групи спрямовуються на узгодження ціннісних орієнтацій навчальної групи. В такий спосіб створюються умови життєдіяльності групи як соціального об'єднання свідомих суб'єктів, які здатні до саморегуляції своєї індивідуальної та групової взаємодії. Студент бере на себе відповідні зобов'язання, виконує соціально-психологічні вимоги етапів модульно-розвивального процесу, підтримуючи власну «Я-концепцію» шляхом самоусвідомлення і самоконтролю своїх дій, вчинків, поведінки.

Соціально-психологічне моделювання (проектування) освітнього процесу щодо впровадження сучасних освітніх технологій є ефективною дією, яку доцільно здійснювати у двох напрямках забезпечення розвивальної взаємодії:

а) конструювання організаційного клімату вищого навчального закладу;

б) створення оптимального соціально-психологічного клімату у студентських колективах.

У випадку конструювання організаційного клімату ефективність оргсоціосистеми як макросередовища визначається такими параметрами як:

– полімотивація освітньої діяльності учасників навчання як першопричина їхньої паритетної співпраці;

– наявність повноцінного інформаційного, ділового і психологічного міжсуб'єктного обмінів, які виконують регуляційні функції, підтримуючи функціонування освітнього закладу;

– соціально-психологічний простір як результат здійснення реальної проектної (змодельованої) діяльності, що фіксує позиції партнерів у ситуаціях розвивальної взаємодії.

Кожен із зазначених параметрів оргклімату знаходить конкретизацію у низці відповідних критеріїв результативності. Останні не лише підтверджують об'єктивну можливість тієї чи іншої оргструктури, а й кількісно та якісно описують спроби втілення зазначених характеристик організаційної діяльності в системі освіти.

Е. Б. Подоляк-Богачек

ПРОФЕСІЙНО-ОСВІТНІ ЗАХОДИ ФОРМУВАННЯ ІМАНЕНТНОГО ІМПЕРАТИВУ ПРАВООХОРОНЦІВ ЯК ЗАПОРУКА ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНІЙ ДЕЛІКТНОСТІ У ПОДАЛЬШІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Важко уявити, що корупція може існувати поза економічним та державним секторами. Проте таке явище як корупція проникло і у некомерційну сферу та в систему освіти. Суспільно негативні явища, такі як корупція і хабарництво, у навчальних закладах завдають лише непоправних збитків, підриваючи авторитет цих вузів, роблячи їх паралізованими та непривабливими для вступників та й загалом руйнують систему української освіти.

Вища школа не ізольована від суспільства, і сподіватися на те, що в корумпованому суспільстві може існувати некорумпована освіта, наївно [1, с. 1]. Відсутність реального контролю за діяльністю навчальних закладів сприяє ще більшому зростанні корупції.

На сучасному етапі державотворення боротьба з корупцією у сфері вищої освіти виходить на перше місце, оскільки якщо вона і надалі буде поширюватись, країна залишиться без «здорового» майбутнього. Здійснювані в Україні соціально-економічні перетворення обумовлюють необхідність подальшого проведення реформ, зокрема, і в органах внутрішніх справ як одного з основних напрямів забезпечення інтересів національної безпеки і зміцнення законності та правопорядку в країні [2].

Надзвичайно негативними, а іноді і небезпечними ці явища є вузах, які готують майбутніх захисників правопорядку, які в умовах розбудови правової держави повинні захищати ідеали законності, добра та справедливості, що можливо лише за умов їх високого професіоналізму та моральності й законослухняності. Щоб стати взірцем законності та справедливості майбутні захисники свого народу можуть лише у навчальних закладах, де метою навчального процесу є підготовка висококваліфікованих та високоморальних правоохоронців, де виховують у них чесність, людяність, вироблять непримиренність до корупції та хабарництва. Нажаль, в навчальні заклади МВС України також проникла ця «суспільна хвороба». В теорії проблему корупції легко розв'язати, проте на практиці все набагато складніше. Є сила-силенна випадків, коли за хабарі притягуються до відповідальності окремі викладачі, але вони носять випадковий, акційний характер, та не викорінюють корупцію у повній мірі. По-друге, уже давно існує відповідальність за давання хабарів, але зазвичай засуджується лише той, хто їх отримує.

Уже зараз міністр освіти говорить про те, що 900 вищих навчальних закладів в Україні не потрібні, адже освіта поступово перетворюється на надання платних послуг з видавання дипломів. Існує багато різних поглядів щодо методів боротьби з корупцією у вишах. Міністерство освіти готує систему жорсткого контролю та боротьби з корупцією, яка буде складатися з трьох напрямів: 1) адміністративний, що передбачає контроль з боку інспекції державних закладів, яка виїжджатиме за першою ж заявою студентів; 2) міністерські контрольні роботи,

які будуть показувати рівень знань студентів та порівнювати його з оцінкою у заліковій книжці; 3) підвищення заробітних плат викладачам.

З обмеженими фінансовими можливостями МВС України, неможливістю вирішення соціально-економічних проблем співробітників правоохоронних органів проблема протидії корупції постає з новою силою. Саме тому зростає роль профілактичної роботи виховного і організаційно-правового характеру, а також інших способів впливу на постійний склад навчальних закладів МВС України з метою недопущення вчинення ними корупційних дій [2, с. 150].

Щодо профілактичної роботи виховного характеру, то тут застосовується комплекс заходів і способів, які вироблені наукою та практикою і перевірені часом. Тому важливим заходом попередження корупційних діянь є виховно-педагогічні дії до підлеглих.

Серед організаційних заходів попередження корупційних правопорушень у навчальному закладі МВС України пропонується, зокрема:

1) створення функціонального підрозділу або призначити відповідальних осіб основною метою яких є організація роботи з попередження корупційних діянь серед працівників навчального закладу МВС України;

2) у разі виявлення корупційних правопорушень проводити службові розслідування щодо причин вчинення таких дій. Копії висновків службових розслідувань та інформацію про покарання винних у вчиненні корупційних діянь направляти до СВБ ГУБОЗ МВС України для подальшого реагування;

3) на ректорських нарадах навчальних закладів МВС України заслуховувати звіти про застосовані заходи щодо попередження корупції та їхні результати;

4) керівництву навчальних закладів МВС України посилити заходи дисциплінарного впливу щодо осіб винних у вчиненні корупційних правопорушень.

Зазначені заходи сприятимуть зниженню рівня корупції у навчальних закладах МВС України та підвищенню рівня

підготовки кадрів для оперативних, слідчих та інших підрозділів органів внутрішніх справ як в плані їх професіоналізму, так і моральних якостей.

Ефективність запровадження заходів протидії корупції залежатиме від системності та узгодженості цих заходів з іншими нормативно-правовими актами, які регулюють питання організації проходження служби в підрозділах органів внутрішніх справ.

Основними напрямками протидії корупції мають бути: удосконалення антикорупційного законодавства; формування в органах внутрішніх справ сучасного управлінського апарату; превенція корупції; удосконалення заходів щодо виявлення, розслідування, розгляд фактів корупційних діянь, а також притягнення винних осіб до передбаченої законом відповідальності за корупційні правопорушення у всіх випадках їх вчинення [3, с. 8].

Результати дослідження дають змогу зробити висновок про те, що в сучасному українському суспільстві корупція стала нормою, своєрідною традицією; переважна більшість мешканців України вважає корупцію нормальним явищем, без якого було б незручно; існуючі недоліки в системі вищої освіти є однією з гострих суспільних проблем, оскільки вони негативно впливають на найбільш соціально активні верстви: студентство, інтелектуальну еліту, практично на представників усіх прошарків суспільства.

З огляду на це, привернення уваги громадськості до цієї проблеми повинно мати широкий резонанс і підтримку [4, с. 165].

Найбільш болісні наслідки має корупція в освіті, бо має довгостроковий вплив, створюючи підґрунтя для подальшого укорінення корупції в суспільстві, спотворюючи аксіологічну парадигму його існування, а також наносить непоправної шкоди, гальмуючи, зокрема, й економічний розвиток країни та негативно впливаючи на можливе інноваційне зростання з огляду на різке зниження рівня якості освіти.

Для того, щоб викоринити корупцію з окремої галузі, необхідно не на словах, а на ділі запроваджувати

реформи на всіх рівнях влади, усувати причини корупції, а не її наслідки.

1. Гріньова І., Дослідження корупційних процесів у вищих навчальних закладах України / І. Гріньова // Вісник Книжкової палати. – 2011. – № 11. – С. 1–3.

2. Волков Д. В., Заходи протидії корупції у навчальних закладах МВС України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/socgum/bozk/19tex t/g19_14.htm

3. Кісіль З. Р. Корупція в органах внутрішніх справ: проблеми протидії / З. Р. Кісіль // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 2. – С. 1–9.

4. Піщуліна О. Корупція у вищій освіті / О. Піщуліна // Прозорість і корупція в системі вищої освіти України: зб. матеріалів конф. (21–22 листоп. 2002 р., м. Львів). – К., 2003. – С. 145–146.

В. В. Бескієру

КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Мова людини завжди була і буде її духовним обличчям. Вона дає можливість людині чути, сприймати, думати, говорити. Завдяки тому що ми маємо такий дар – можливість розмовляти, ми змінюємо оточуючий світ.

Словом ми підсилюємо вияв своєї вдячності, любові, співчуття, щирості. А неправильно застосовуючи його, ми можемо не лише скривдити, але дати можливість іншим подумати про нас як про неосвічену і неграмотну людину. І саме тому актуальним постає питання «культури спілкування».

В «Енциклопедії української мови» поняття «культура мови» трактується як «рівень володіння нормами усної і писемної літературної мови, а також свідоме, цілеспрямоване, майстерне використання мовно-виражальних засобів залежно від мети й обставин спілкування» [1].

Основними комунікативними ознаками культури мовлення є змістовність, правильність і чистота, точність, логічність і послідовність, багатство (різноманітність), доречність, доступність, естетичність. Влучно використовують вислів «Заговори, щоб я тебе побачив» (Сократ). Те як людина висловлюється, як правильно використовує своє слово, робить її людиною «вищого рівня», принциповою, високоморальною, підкреслює гордий національний характер.

На сучасному етапі питання культури мовлення особливо гостро стоїть перед сучасною молоддю. Адже бажаючи висловитися «зручно для себе», молодь не слідкує за тим, як неухважно засмічує літературну мову. Зараз частіше можна почути «модних» слів, в яких багато неточності, недоцільності та незрозумілості. Натомість чисто української культурної мови зустрічається не так багато.

І це на сьогоднішній день є великою проблемою, яка потребує негайного вирішення. Адже вміння активно використовувати як засіб спілкування сучасну літературну мову з притаманними їй нормами, з усіма багатими можливостями мовно-стильового розшарування, є невід'ємною ознакою освіченої, всебічно розвиненої людини.

На жаль в наш час люди все менше читають книжки та не намагаються вдосконалювати свою культуру мовлення. Відбувається деформація мови, закидання її словами-паразитами, нецензурною лексикою, якою так часто користуються підлітки, щоб виразити себе таким чином серед однолітків. «Людина вище за тварину здатністю до мови, але вона нижча за неї, якщо вживає мову неналежним чином» (Мусліхаддін Сааді, перський і таджицький поет XIII ст.).

Культура мовлення тісно пов'язана з культурою мислення. Якщо людина ясно, логічно мислить, то й мовлення в неї ясне, логічне. Грамотне, багате мовлення – не тільки ефективний засіб передачі й сприйняття думок та образів. Це вияв поваги до людей, з якими спілкуєшся, до народу, який створив цю мову. Мова, на думку І. Верхратського, виражає сутність народу, вона є головним, хоч і не єдиним, багатством, його невіддільною рисою. Любовно плекаючи своє дітище – мову,

народ постійно вдосконалює, шліфує, оновлює її, доводячи до високих мистецьких зразків, тому дослідник закликає «полюбити, порозуміти і в цілості обняти той наш язик, що та розтікається сірим вовком по землі, шизим орлом під облаки – квилить солов'єм, то затурчить ніжною горлицею – тужить сивою зозулею, то знов клекче хижим яструбом – соколом – сміється калиновим лугом, то знов сумує темною мракою над чорним бором, шумить поважно Дніпром-Славутою, стогне – реве розбитими філями по Порогах, або віє бушуючими хвилями Чорного моря – свище протяжним посвистом вітру, гуляючого до узких зарінках Дністрових, або лунає свободним гомоном по розлогих степах України».

Все піддається змін, а тому актуальність покращення рівня культури сучасної молоді не є виключенням. Варто сказати, що культуру мовлення потрібно плекати з самого малечку. Батьківське виховання є запорукою культурної дитини. Єдина складність це те, як батьки спілкуються в родині, яка їх культура мовлення, адже дитина наслідує їх, своїх авторитетів. Адже сім'я – це найперший інститут виховання дитини. Наступним інститутом є школа, де особлива роль у вихованні мовленнєвого етикету покладається на вчителів. Саме вони повинні виховувати в дітей любов до рідної, чистої, незасміченої мови. Бо мова для культури – те саме, що центральна нервова система для людини (Станіслав Лем).

Добре розумів, який тонкий різець в руках педагога слово, В. О. Сухомлинський. Саме мова зовні непомітно здатна розкрити, збудити талант мислення і талант діяння – праці. Він зазначав, що школа стає справжнім осередком культури лише тоді, коли в ній панують чотири культури: культ Батьківщини, культ людини, культ книжки і культ рідного слова.

Саме з сімейного і шкільного кола формується особистість, культура мови якої починається з самоусвідомлення її як мовної особистості. Відоме визначення – «Мова особливий продукт людського роду, який в свій час індивіди візьмуть цілком під свій контроль».

Тому виховний потенціал мовної культури необхідно вивчати й активно впроваджувати в практику шкільної освіти,

яка повинна забезпечити формування високоморальної, комунікабельної культуромовної особистості. Чистота мовлення – це його краса й ознака культури кожної людини. Тільки завдяки мові все здобуте попередніми поколіннями не гине марно, а служить фундаментом для подальшого розвитку людства. Досконале знання мови є важливим показником розумового розвитку людини та її культурного рівня. Свідома молода людина повинна знати, що любити рідну мову – значить поважати себе; знати рідну мову – значить шанувати її; розвивати рідну мову – значить бути її вірним слугою... Піклуватися про мову є нашим обов'язком перед своєю Батьківщиною. Бо в суспільстві, де зневажається істинне красномовство панує... банальна балаканина (А. Чехов). А всі великі події починаються з правильного спілкування. Тому рівень розвитку країни в якій ми проживаємо залежить від кожного з нас. Саме молодь, повинна піднімати рівень свого народу, плекати ідеї, які так потрібні в такий важкий час. А починати потрібно з малого-з культури свого спілкування. Варто пам'ятати Покоління людей проходить одне за одним, але результати життя кожного покоління залишаються в мові – в спадщину нащадкам (К. Ушинський).

1. Українська мова: енциклопедія / НАН України; Інститут мовознавства ім. О. О. Потебні; Інститут української мови / В. М. Русанівський (голова ред. кол.). – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 2004. – 824 с.

2. Ключовський Я. А. Філософія діалогу / Я. А. Ключовський. – Інститут релігійних наук св. Томи Аквінського. – К., 2013. – С. 224.

Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СПІВПРАЦІ ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ

О. М. Балинська

МУНІЦИПАЛЬНА ПОЛІЦІЯ: ПОЄДНАННЯ ЗАРУБІЖНОГО І ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ В МОДЕЛІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОВС

Найважливіше завдання сучасного етапу розвитку української державності – формування нової за своєю суттю правової системи як необхідної умови набуття Україною ознак правової держави.

Процеси докорінної перебудови економічного, адміністративного і політичного устрою, що відбувається сьогодні в Україні, не лише вимагають правового оформлення, зумовлюють необхідність змін і оновлення чинного законодавства, а й стимулюють виникнення нових правових інститутів. До таких правових новоутворень, належить інститут самоврядування (муніципальне право), що можна визначити як право місцевого самоврядування.

Ігнорування протягом десятиліть муніципального управління як інституту, не придатного для радянського державного будівництва, призвело по суті, до втрати наукових досягнень в галузі місцевого самоврядування. Проблеми охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю були, є і будуть злостними для людства, для демократичних правових держав, якою повинна стати й Україна.

Вирішенню цих проблем, поряд з іншими, може сприяти процес децентралізації поліції з подальшим створенням

муніципальної поліції, яка забезпечила би громадську безпеку та налагодила протидію більшості видів правопорушень і злочинів.

У такому випадку за Міністерством внутрішніх справ залишилася б компетенція визначення загальних напрямів правоохоронної політики, основних засад кадрової роботи, координації діяльності місцевих правоохоронних органів, боротьби з організованою і транснаціональною злочинністю тощо. Це, зі свого боку, дозволило б налагодити партнерські відносини між правоохоронними й правозахисними структурами та суспільством, поставити їх під дієвий демократичний контроль, використати можливості місцевих органів влади і самоврядування для поліпшення матеріально-технічного забезпечення поліції, соціального становища її службовців. Зрозуміло, що для проведення такої серйозної реорганізації треба внести відповідні зміни до чинного законодавства.

Ідеться про пошук схем розподілу повноважень щодо управління підрозділами місцевої поліції між органами місцевого самоврядування (місцевої адміністрації) та відомчої системи. У зв'язку з цим актуальною залишається розробка нових теоретичних моделей компетенції місцевого самоврядування у сфері охорони правопорядку. Наука і практика свідчать, що надмірна централізація будь-якої сфери державного управління об'єктивно веде до накопичення певного виду негативних наслідків. Стосовно сфери охорони правопорядку вони зумовлюють:

- різке зниження ініціативи і відповідальності працівників при виконанні функціональних обов'язків;
- ослаблення активності населення в питаннях профілактики правопорушень;
- відсутність належного врахування місцевих умов і особливостей в організації боротьби зі злочинними проявами;
- зволікання у розгляді справ, що потребують термінового вирішення;
- проценто- або/та цифроманію;
- ріст чисельності апарату управління.

Зазначені чинники негативно впливають на якість правозахисної та правоохоронної діяльності, різко знижують її результативність.

Ситуація, що склалася, вимагає якнайшвидшої стабілізації, підвищення ефективності функціонування сил захисту правопорядку.

Досвід низки зарубіжних країн, які раніше мали аналогічні до наших централізовані системи управління у сфері боротьби зі злочинністю, підказує шляхи реального виходу з цієї ситуації. Він пов'язаний із формуванням муніципальних органів поліції.

Описані вище обставини зумовлюють необхідність всебічного дослідження проблем, пов'язаних зі здійсненням повноважень місцевого самоврядування. Вирішення цього завдання важливе ще й тому, що низка норм, які закріплюють вказані повноваження у сфері охорони правопорядку, не втілюються в нормативних актах конкретної діяльності, хоча на цьому загострюють увагу вчені-адміністративісти та юристи-практики.

У зв'язку з незадовільним станом охорони громадського порядку нарізла необхідність у всебічному перегляді компетенції забезпечення громадського порядку, і як наслідок, реорганізації поліції, особливо її низової ланки – міськрайорганів. Оскільки органи поліції належать до системи державних органів виконавчої влади, то і всі процеси її перетворення безпосередньо пов'язані з реформуванням управління, що характеризується перерозподілом повноважень між виконавчо-розпорядчими органами на користь нижчих формувань системи місцевого самоврядування і місцевої адміністрації.

Поява і законодавче закріплення принципово нового підходу до управління територіями шляхом самоуправління за принципом субсидіарності вимагає правильних підходів до реалізації діяльності поліції.

Місцеві органи самоврядування повинні мати право визначати, за допомогою яких сил, засобів, методів і способів вирішуються завдання у сфері охорони громадського порядку, що стоять перед ними.

В діючому правовому просторі склалася законодавчо закріплена ситуація, коли відповідальність за стан громадського порядку покладається на органи місцевого самоврядування, а фінансовими ресурсами, необхідними для вирішення цього завдання, розпоряджаються інші інстанції. Немає сумніву, що за таких умов не можна говорити про реальну незалежність, а відповідно, і про індивідуальну відповідальність органів місцевого самоврядування у вирішенні питань організації та забезпечення громадського порядку. Тому необхідність теоретичного обґрунтування, а також практичної організації діяльності підрозділів місцевої поліції набуває дедалі більшої ваги.

У теперішній час сформувалася велика кількість моделей побудови муніципальних правоохоронних структур. Практично всі вони різняться за порядком створення, джерелами та способами фінансування, здійсненням кадрової політики, формами і методами організації службової діяльності, правовим статусом, результатами виконання служби, характером взаємовідносин з іншими організаціями і таке інше.

Певний досвід створення та організації діяльності підрозділів місцевої поліції з моменту утворення перших аналогічних структур вже існує. Але досі немає чітко сформульованої концепції їх організації і механізму діяльності як загалом по Україні, так і в окремих її регіонах і місцевостях. На практиці і в теорії доводиться стикатися з різноманітними, іноді діаметрально протилежними позиціями з даної проблеми, дехто навіть категорично заперечує доцільність існування такого роду сил охорони правопорядку.

На думку західних поліцейстів, без децентралізації поліцейської діяльності і передачі на місцевий рівень вирішення основних організаційних питань неможливо повністю реалізувати концепцію соціального обслуговування населення. Водночас діяльність правоохоронних органів повинна бути виключно професійною.

Сучасні західні держави виходять із того, що тільки професійна поліцейська діяльність може гарантувати необхідну надійність і стабільність у суспільстві, оскільки тільки

професійні поліцейські службовці мають необхідний рівень особистої відповідальності за реалізацію прав і виконання повноважень, наданих їм. Непрофесіоналізм у сфері правоохоронної діяльності може обернутися дуже високою ціною для місцевої громади й суспільства загалом.

Проаналізувавши порядок створення і функціонування підрозділів вітчизняної місцевої (муніципальної) поліції та поліції західних країн, можна, на наш погляд, зробити наступні висновки:

1. Розподіл компетенції місцевої і національної поліції проводиться, як правило, в законодавчому порядку (наприклад, у Великобританії і Франції – в національному законодавстві, в США – в законах штатів). Муніципальна поліція зобов'язана у своїй діяльності керуватися законами країни і постановами уряду. При цьому їй надаються широкі повноваження і самостійність у здійсненні заходів щодо охорони громадського порядку й профілактики правопорушень, у питаннях прийняття тактичних і управлінських рішень.

2. Призначення керівників муніципальної поліції проводить місцева влада, але, як правило, за згодою з центральними органами поліції.

3. Пріоритети в діяльності муніципальної поліції виробляються на місцевому рівні. В разі, якщо муніципальні поліцейські органи залучаються до виконання будь-яких загальнонаціональних пріоритетів або програм, вони одержують фінансові дотації з державного бюджету.

4. Зарахування особового складу до муніципальної поліції здійснюється на конкретній основі, оплата праці в різних юрисдикціях може бути різноманітною і залежить від виконання службових обов'язків та інших параметрів, які передбачені положеннями щодо проходження служби.

5. Взаємодія з національними органами поліції, формуваннями міжрегіонального і регіонального рівня, а також суміжними юрисдикціями зумовлюється у відповідних угодах, договорах і контрактах.

6. Основні вимоги до персоналу муніципальної поліції, як правило, співпадають із загальнонаціональними

стандартами. Система підготовки здебільшого єдина і централізована.

7. Стратегія забезпечення охорони порядку і безпеки, боротьби зі злочинністю на місцевому рівні в цілому ґрунтується на загальнонаціональних концепціях та рекомендаціях.

8. Інформація про стан правопорушень у місцевій юрисдикції, особливо показники злочинності, в обов'язковому порядку передаються до центру.

9. У поліцейських системах, що тяжіють до децентралізованих структур і мають розвинутий муніципальний рівень, присутній виважений правовий і організаційний механізм нарощування муніципальних поліцейських сил у разі ускладнення криміногенного стану.

10. Ефективність муніципальної поліції одним із основних критеріїв передбачає так званий «ступінь задоволеності населення» діяльністю місцевого поліцейського органу та може відрізнятися від загальнонаціональних оцінок.

Багато вказаних позицій уже наявні у прийнятих та ініційованих Верховною Радою України Законах (скажімо, «Про національну поліцію», «Про органи внутрішніх справ»), інші будуть передбачені у наступних відповідних нормативних актах.

Такий підхід суміжний з упровадженням принципом «community policing», що здатний сприяти розвитку в Україні щонайменше шести моделей правоохоронної діяльності: надання правоохоронних послуг за територіальною ознакою; об'єднання зусиль правоохоронних структур; запобігання правопорушенням силами громадськості; розвиток стратегії постійної взаємодії правоохоронців із населенням; безпосереднє патрулювання території; залучення населення до розгляду справ та консультування правоохоронців із громадянами. Реалізація кожного зі змодельованих варіантів діяльності потребує від працівників правоохоронних сил не тільки високого професіоналізму, а й перетворення їх на відкриту для співпраці структуру, яка служить суспільству та виконує свої завдання у контексті демократичних цінностей.

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ВЗАЄМОДІЇ НАСЕЛЕННЯ І МІЛІЦІЇ

Однією зі складних й актуальних проблем, з якими пов'язане зміцнення демократичних засад суспільства, є поліпшення взаємовідносин між населенням і міліцією. В теоретичному аспекті взаємодію визначають як: систему, що знаходиться в стані рівноваги, яка поступово порушується і відновлюється, та в основі якої лежать логічні (раціональні) і нелогічні (емоційні) дії сторін; соціальний феномен, в якому виникаючі форми взаємодії встановлюються і закріплюються, спираючись на внутрішні психологічні структури особистості; зіткнення різноманітних інтересів взаємодіючих сторін; процес обміну винагородами в ході спільної діяльності; згоду або відмову від пристосування у грі, ритуалі.

Процеси соціальної взаємодії мають вияв мінімум у трьох видах: перший – це співробітництво, співпраця, яка виникає на основі усвідомлення спільних проблем; другий – це нейтралітет, який базується на думці, що кожен повинен робити свою справу; третій – це протиставлення, конфлікт, в основі якого лежить протилежність інтересів міліції і населення.

Аналіз практики співробітництва органів міліції і населення, узагальнення літературних джерел дозволяє констатувати, що дотепер наявна проблемна ситуація, коли у процесі становлення правової держави і громадянського суспільства зростає потреба в співробітництві органів правопорядку і населення для зміцнення громадської безпеки і забезпечення основних прав та свобод людини й громадянина, але слабкий рівень цієї співпраці через історичні та інші об'єктивні й суб'єктивні фактори не дозволяє задовольнити цю потребу.

Формування стосунків між соціальними групами і вплив останніх на взаємодію можуть бути усвідомленими, якщо враховується міжособистісне та міжгрупове сприйняття. При цьому пізнання й оцінка групи як цілого, міжособистісних

стосунків у ній, системи ціннісних орієнтацій є однією з умов успішної побудови спільних дій.

Можна виділити основні якості суб'єктів, які визначають позитивне сприйняття в процесі взаємодії: рівень освіти, загальної культури особистості чи групи, котрий дозволяє на основі власного або привласненого досвіду інтерпретувати поведінку людей, спираючись на аналіз їх особистісних особливостей; високий рівень самопізнання, який дозволяє відокремити свої професійні, вікові, етнічні й інші упередження, стереотипи й установки від реальних мотивів поведінки спостережуваного; високий інтелектуальний рівень, котрий дає змогу відійти від егоцентричної позиції в оцінці дій спостережуваного; високий рівень особистісної зрілості, завдяки чому стає можливим розв'язання своїх власних проблем і процесів інтерпретації поведінки іншої людини; великий репертуар поведінкових реакцій, який дозволяє обрати поведінку, відповідну даній ситуації спілкування.

Як окремий соціально-психологічний механізм, що значною мірою впливає на взаємодію груп взагалі, і зокрема взаємодію ОВС і населення, слід виділити соціально-психологічні стереотипи. Професія працівника ОВС у цілому належить до «ризикованої» з погляду стереотипізації уявлень про самого себе. Можливість застосування силових методів, можливість опертися на авторитет владних повноважень – усе це створює живильне середовище для розвитку стереотипів. Один із найважливіших результатів стереотипізації – формування у свідомості працівника міліції образу ідеального громадянина – такого, який підтримує його в ролі успішного професіонала і робить його роботу приємною: готовий до співробітництва, намагається допомагати, дисциплінований. Людей, схожих на цей ідеал, працівник ОВС сприймає не тільки як «гарних», але і як приємних в усіх відношеннях. Підхожі під протилежний образ – «погані» – сприймаються в цілому як байдужі, агресивні, як джерела негативних емоцій.

Процеси демократизації започатковують становлення органів охорони правопорядку в новому розумінні з більш змістовним статусом, що зобов'язує здійснювати не тільки

правоохоронне, а й більш широке соціальне обслуговування населення. А це, у свою чергу, потребує поширення позитивних аспектів взаємодії ОВС із соціальними групами, прошарками і суспільством у цілому.

Ставлення населення до міліції будується поступово: від усвідомлення криміногенної ситуації в країні, регіоні, місці проживання через уявлення образу міліціонера як борця зі злочинністю, захисника спокою мешканців від правопорушників і представника держави, який забезпечує охорону основних прав і свобод людини й громадянина, до випадкових чи необхідних контактів, потім перших взаємодій і лише після цього сприйняття або відторгнення працівника міліції як представника закону, справедливості і порядку.

Прийняття людиною рішення про співробітництво з міліцією на рівні здорового глузду впливають такі обставини: усвідомлення особою рівня особистої безпеки; позитивний досвід взаємозв'язків з представниками міліції, мотиваційна спрямованість людини на співробітництво.

Окремими напрямками взаємодії стають: створення системи громадського контролю за діяльністю міліції, що спирається на моніторинг управлінських рішень у правоохоронній сфері; впровадження практики проведення незалежних громадських експертиз; активізація діяльності об'єктивних і незалежних ЗМІ, що відстоюють громадські інтереси.

Стан злочинності в суспільстві викликає не абияке хвилювання. Офіційні дані не висвітлюють усю картину, бо поряд зі злочинами, що реєструються, існує так звана латентна злочинність. За даними експертних оцінок, з деяких видів злочинів існує різниця в кілька разів (між фактичним рівнем злочинності і тією, що реєструється). Крім того, статистичні дані не розкривають міру занепокоєності громадян рівнем злочинності і видами злочинів.

Самопочуття громадян, відчуття загрози, неможливість захистити себе та свою сім'ю власними силами визначають і ставлення до міліції. Характерними ознаками цього ставлення на рівні свідомості виступає: суб'єктивне сприйняття стану злочинності; громадська думка фіксує значний рівень

латентної злочинності, що відбивається у занепокоєності громадян; населення значно гостріше реагує на факт злочинного посягання або можливого його здійснення, спрямованого проти нього або його майнових прав, і менш значною є реакція на загрозу громадській безпеці; представники органів правопорядку, навпаки, гостріше реагують на випадки порушень або можливої загрози громадській безпеці.

Основні шляхи розвитку співробітництва органів правопорядку і населення: створення сучасної правової бази для співробітництва органів міліції і громадськості; підвищення професійних якостей працівників міліції, перш за все таких, як повага до прав людини і громадянина, суворе дотримання вимог правових і моральних норм, культура спілкування з різними групами населення, особливо з групами ризику (наркомани, алкоголіки, жебраки тощо); розробка та впровадження програм співпраці між мешканцями підрайонів, мікрорайонів та підрайонними відділами міліції.

Взаємодія міліції з населенням у правоохоронній діяльності будується на принципах науковості, правової упорядкованості, законності, публічності, плановості. Ці принципи в практичному вимірі набувають вигляду конкретних заходів, таких як взаємне інформування, планування; спільний аналіз і оцінка оперативної обстановки, а впровадження їх у діяльність міліції і громадських організацій дозволяє значно оптимізувати процес взаємодії.

Взаємодія населення і міліції, в першу чергу, ґрунтується на взаємній довірі і підтримці. У той же час, особливості реалізації завдань правоохоронної діяльності потребують і заємного контролю. Окремим напрямком взаємодії є створення системи громадського контролю за діяльністю міліції, що спирається на моніторинг управлінських рішень у правоохоронній сфері; налагодження практики незалежних громадських експертиз; підвищення ролі об'єктивних і незалежних ЗМІ, що відстоюють громадські інтереси.

Аналіз мотивації населення до співпраці з міліцією показав, що з розвитком ринкових, товарно-грошових відносин у різних верств населення формується раціональний,

прагматичний підхід до такої взаємодії. Він чітко корелюється з віком, статтю, соціальним статусом респондента.

1. Дяченко В.І. Актуальні питання покращення взаємодії ОВС із населенням / В.І. Дяченко // Основні напрямки реформування ОВС в умовах розбудови демократичної держави: матер. міжнар. наук.-практ. конференції. – О., 2004. – Ч. 1. – С. 98–100.

2. Ковальова О.В. Діяльність служби дільничних інспекторів міліції щодо попередження насильства в сім'ї: дис. ... кандидата юридичних наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / О.В. Ковальова // Харківський національний університет внутрішніх справ. – Х., 2008. – 240 с.

3. Московець В.І. Взаємодія населення з міліцією: стан та шляхи удосконалення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07 / В.І. Московець. – Х., 2001.

4. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22.06.2000 № 1835-III // ВВР. – 2000. – № 40. – Ст. 338.

Л. Й. Гуменюк

ВЗАЄМНА ДОВІРА І СПІВРОБІТНИЦТВО ПОЛІЦІЇ ТА СУСПІЛЬСТВА ЯК ЗАПОРУКА БЕЗПЕКИ СОЦІУМУ

Сучасний етап становлення України, як демократичної держави, пов'язаний з багатогранними процесами в сферах соціально-економічної та політичної життєдіяльності соціуму. В умовах радикального реформування здійснюється ломка звичних стереотипів, поглядів на розуміння різних проблем суспільного життя.

Зміни зачіпають всі сфери життєдіяльності громадян, у тому числі і правоохоронну діяльність. У даних умовах особливо гостро постають питання, що стосуються забезпечення громадської безпеки. При цьому найбільш широкий спектр їхніх рішень в силу функціональних обов'язків

покладається на органи поліції, оскільки саме поліція, є тією складовою частиною єдиної централізованої системи федерального органу виконавчої влади у сфері внутрішніх справ.

Непростим для Міністерства внутрішніх справ виявився період реформування системи. Процес реформування спричинив значне скорочення чисельності особового складу органів внутрішніх справ.

У зв'язку з цим реальною й істотною підмогою оновлень поліції у справі боротьби зі злочинністю могли б стати громадяни України, об'єднані для цього в різні громадські формування правоохоронної спрямованості. Розуміння і згоду в даному питанні породжує довіру між громадянами та державою і сприяє відродженню громадських формувань правоохоронної спрямованості, а також підвищенню ефективності боротьби зі злочинністю.

При цьому, відбувається поєднання особистих і державних інтересів у справі зміцнення правопорядку, а це поєднання на практиці, є хорошим стимулом для здійснення якісної взаємодії.

Основною передумовою партнерства між поліцією і суспільством є нагальна необхідність підвищення рівня залученості суспільства в процес забезпечення безпеки та громадського порядку на вулицях, площах, стадіонах, у скверах, парках, на вокзалах та інших громадських місцях, а також вирішення проблеми злочинності в місцях проживання громадян, оскільки це завдання не може бути вирішена силами однієї лише поліції.

Для досягнення подібних партнерських відносин, поліції необхідно: взаємодіяти з суспільством; зміцнювати свою легітимність засобами поліцейської діяльності на основі узгоджених дій та покращення якості послуг, що надаються суспільству. Таким чином, поліція повинна: бути впізнаваною і доступною для населення; знати населення на підвідомчій території і бути відомою йому; відгукуватися на потреби населення; прислухатися до проблем громадян; залучати і мобілізувати населення; звітувати у своїх діях і досягнутих результатах перед населенням.

Слід визнати той факт, що на сьогодні взаємозв'язок між суспільством і правоохоронними структурами є доволі слабким, оскільки він завжди був одностороннім. Завдання поліції полягало і полягає в тому, щоб виконувати встановлені законом обов'язки, здійснювати свою діяльність на основі дотримання прав і свобод людини і громадянина, а завдання суспільства – в тому, щоб виконувати закони України і з повагою ставитися до поліції, як до вартового закону.

Розвинуте громадянське суспільство є найважливішою передумовою побудови правової держави і його рівноправним партнером. Саме в такій державі всі члени суспільства беруть активну участь у забезпеченні правопорядку і не вважають що: забута на зупинці сумка до них не має ніякого відношення; чоловік, який лежить на узбіччі просто п'яний; з квартири сусіда побутову техніку виносять тому, що він вирішив переїхати. Нашій поліції необхідно зробити все аби змінити свідомість і розуміння громадян, що суспільство повинне взаємодіяти з ОВС. Відповідно до закону поліції для виконання покладених на неї обов'язків надані такі права: залучати громадян за їх згодою до позаштатного співробітництва; оголошувати про призначення винагороди за допомогу в розкритті злочинів і затриманні осіб, які їх вчинили, і виплачувати його громадянам; заохочувати громадян, що надали допомогу поліції у виконанні інших покладених на неї обов'язків; встановлювати негласне співробітництво з громадянами, що виявили бажання конфіденційно сприяти поліції на безоплатній або платній основі [3].

Взаємна довіра і співробітництво поліції і суспільства сьогодні є нагальною необхідністю, оскільки навіть незначні помилки, дрібні недоробки можуть довести до злочину, а нерідко і до трагедії. А адже саме в цьому повинно полягає взаємодія поліції і суспільства, і люди є невід'ємною частиною цієї системи. Настав час забути про егоїстичне протиставлення – «я і вони», «я і суспільство», «я і поліція».

Громадська безпека багато в чому залежить від пильності самих людей. Так, кількість викликів поліції збільшиться, але такою є ціна безпеки суспільства в правовій державі.

Держава знаходиться на рубежі, за яким дві автономні системи – суспільство і поліція повинні перетворитися на дві частини одного цілого, де населення бачить в поліцейських, насамперед захисників і союзників.

В даний час відбуваються серйозні зміни, які стосуються головним чином відносин суспільства і правоохоронних структур, і ці взаємини виводяться на новий якісний рівень. Відомо, що негласне коло завдань поліції ширше, ніж встановлені законом функції і звичайно, робота в поліції нелегка. Працівники міліції свою бездіяльність нерідко виправдовували недостатніми соціальними гарантіями, поганим матеріально-технічним забезпеченням і ін. Вони знали про все це, перед тим як дати присягу і присвятити все своє життя гаслу: «Служачи законів – служу народові». Недбайливий завжди і у всьому знайде причини для того, щоб не працювати, набагато важче знайти причини вкладати в роботу серце і душу. Згідно встановленим вимогам, після закінчення реформування системи органів внутрішніх справ – у ній повинні залишитися тільки кращі співробітники, не здатні завдати шкоди авторитету поліції.

Завдяки сумлінним поліцейським і відповідальним працівникам МВС України, які щодня професійно виконують свою роботу і приходять на допомогу людям, суспільну довіру, підтримка і добре ставлення громадян до співробітників правоохоронних органів повертається, про що свідчить постійне проведення моніторингу громадської думки про діяльність поліції, а також моніторинг взаємодії поліції з інститутами громадянського суспільства.

1. Про Національну поліцію України: Закон України від 02.07.2015. № 580-VIII. – Ст. 11 (Взаємодія з населенням на засадах партнерства). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.

2. Реформирование полиции в странах Центральной и Восточной Европы. Процесс и прогресс / П. Абрахам, Д. Бакрач, А. Бек и др.; под ред. М. Капарини, О. Маренина; предисловие А. Н. Ярмыш. – К., 2007. – 296 с.

3. Щеголева Н. В. Полиция и общество: система и люди / Н. В. Щеголева // Молодой ученый. – 2013. – № 2. – С. 267–269.

**КОМПЛЕКСНЕ АНАЛІТИКО-СИНТЕТИЧНЕ
ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ ЕМЕРГЕНЦІЇ
КОРУПЦІЙНИХ ДЕЛІКТІВ
У ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ЛАНКАХ
ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Українське суспільство нині перебуває на шляху переходу від тоталітарного режиму державної влади до демократичного суспільного ладу європейського зразка. Сьогодні у нашій країні при відносно невисокій правосвідомості громадян часто виникають окремі невідповідності у сприйнятті сучасних демократичних цивілізаційних цінностей.

У частини населення вони асоціюються, у першу чергу, з матеріальним добробутом, а не з демократією, свободою, правами людини. Тому соціально-психологічна вагомість провідних гуманітарних цінностей здебільшого розуміється з погляду їх безпосередньої користі, у контексті юридичного романтизму та юридичного утилітаризму.

Саме очікування автоматичного підвищення життєвого рівня від впровадження демократії, правових форм регулювання суспільних відносин складає ідеологію юридичного романтизму, який оволодів свідомістю не тільки пересічних громадян, а й частини посадових осіб та професійних політиків. При цьому право і закон розглядаються дещо піднесено – як необхідна і достатня умова для забезпечення безбідного існування людини, обов'язкового підвищення її матеріального добробуту.

Потреба протидії соціальним явищам, які негативно впливають на розвиток суспільних відносин та створюють загрозу існуванню правової держави зумовлена становленням України як незалежної, демократичної, соціальної та правової держави, формуванням громадянського суспільства. Корупція у правоохоронній системі особливо вражає суспільство і громадськість, зумовлює недовіру до державних інституцій,

підриває авторитет всієї системи правоохоронних органів країни з боку громадян. Корупція в ОВС України негативно впливає на результати боротьби зі злочинністю, оскільки є випадки, коли особи, які скоїли злочини, уникають відповідальності за допомогою окремих правоохоронців.

Стан дисципліни і законності в ОВС України викликає серйозну стурбованість у керівництва МВС України. Профілактичні та практичні заходи, що мали б запобігати злочинним проявам та іншим надзвичайним подіям серед особового складу, й надалі є малоефективними, а реагування щодо порушників – ліберальним. Дослідження справ на місцях та аналіз статистичних даних свідчать про те, що випадки, коли окремі працівники міліції перевищують службові повноваження, зраджують інтересам служби, скоюють посадові та інші злочини й потрапляють на лаву підсудних, в органах і підрозділах внутрішніх справ все ще досить часті. Корупція в ОВС України безпосередньо на сьогодні загрожує конституційним правам і свободам громадян.

Корупційні прояви серед працівників ОВС України є об'єктом дослідження учених. Сучасні наукові погляди на корупцію виділяють у двох аспектах: широкому і вузькому. Корупцію в широкому розумінні найбільш повно трактують як соціальне явище, – у цьому аспекті вона наділена низкою якісних ознак, які уможливають її виокремлення зі сукупності інших соціальних феноменів. Широке розуміння, окрім юридичного визначення корупції, передбачає і морально-правовий аспект. Цей факт уможливорює трактування корупції як поняття досить розмите і неконкретне. Звідси і вся метафорика її визначення. Отже, своє тлумачення феномен отримує й на етичному рівні, що суттєво перешкоджає його операціоналізації.

Спроба звести корупцію до визначених феноменів, що зробили чимало авторів, є, за своєю суттю, намаганням подолати змістовну розрізненість, яку породжує багатогранність корупції. Так, у вузькому розумінні це поняття належить до підкупу-продажності. Прихильники широкого тлумачення стверджують, що корупція має багатшу природу

і «не зводиться тільки до «підкупу хабарами», «продажності посадових осіб, політичних діячів» [1, с. 15]. Досить широку дефініцію корупції наводять іноземні вчені. Зокрема, М. Джонс і Дж. Наєм розуміють корупцію як «поведінку, яка відхиляється від тої, що задекларована посадовій особі наявними приписами, і зумовлена бажанням отримати матеріальні чи статусні переваги для себе, своєї сім'ї чи пов'язаної між собою вузької групи осіб, а також тих, що порушують обмеження на втручання за особистими мотивами під час виконання посадових функцій» [2, с. 15]. Дж. лаПаломба розуміє це явище як будь-які дії чиновників, якщо останні відступають від своїх визначених законом обов'язків в обмін на особисті вигоди [3, с. 2]. Д. Бейлі трактує корупцію як зловживання владою, використання її в особистих цілях, які не обов'язково мають давати матеріальні вигоди [172, с. 2].

Отже, порівнюючи наукові підходи вчених стосовно розуміння та тлумачення поняття «корупція», робимо висновок, що вузький підхід до її розуміння є недоречним і помилковим. Корупція як складне, соціально-політичне явище є набагато більшим утворенням, аніж сукупність суто кримінальних вивів. До основних детермінант масштабної корупції в системі ОВС України треба, на нашу думку, зарахувати: непослідовність адміністративних реформ; безглузде, безперервне реформування структурних підрозділів ОВС; низький професійний рівень багатьох правоохоронців; відсутність чітких меж персональної відповідальності правоохоронців; неефективність використання адміністративних процедур, зумовлених режимом проходження державної служби в ОВС України; вагома та доступна винагорода за вчинення таких дій; не завжди належний рівень контролю за діяльністю працівників правоохоронних органів з боку керівництва; недостатні морально-етичні якості правоохоронців; небажання керівництва підрозділів визначати наявність корупції у своєму середовищі; велика кількість незначних зловживань працівників міліції, що залишається поза увагою, формуючи характерний високий рівень латентності, чим і зумовлені суттєві труднощі у їх виявленні; широкий спектр владних повноважень, наявний у працівників міліції, що

дає змогу реалізовувати окремим працівникам незаконні дії під виглядом проведення стандартних оперативно-розшукових та процесуальних заходів.

Наведені вище міркування, без сумніву, не тільки формують більш повну картину щодо оцінки такого негативного явища, як правопорушення серед працівників ОВС, але й уможливають врахування визначених особливостей під час розробки заходів запобігання і протидії корупції.

Отже, на нашу думку, механізмом запобігання і протидії корупції в ОВС України, треба вважати систему правових засобів, що покликані врегульовувати суспільні відносини, в яких через їх неповноцінне нормативне забезпечення і неналежне виконання посадових обов'язків виникають корупційні діяння.

Найбільше значення в протидії корупції як пріоритетного завдання державної політики, має усунення прямих і непрямих причин корупції. Зміст цих причин зумовлений комплексом правових, соціально-політичних, економічних та інших умов, які характеризують політичне й соціально-економічне становище держави. Втім, попри численні форми корупції в правовому сенсі, корупція є сукупністю різних за характером та ступенем суспільної небезпеки, але єдиних за своєю суттю корупційних діянь, інших правопорушень (кримінальних, адміністративних, цивільно-правових, дисциплінарних), а також порушень етики поведінки посадових осіб, пов'язаних із вчиненням цих діянь. Як основні напрямки антикорупційна правова політика використовує такі форми реалізації: правотворчу; правозастосовну; інтерпретаційну; доктринальну; теоретико-правову.

Поширення корупційної діяльності в ОВС України призводить до реальної загрози безпеці, демократичному розвитку держави та суспільству, конституційному ладу, зокрема: шкодить авторитетові країни, підриває демократичні засади управління суспільством, функціонування державного апарату, обмежує конституційні права й свободи людини та громадянина, а надто пересічних осіб, порушує принципи верховенства права, змінює встановлений порядок здійснення повноважень посадовими та службовими особами органів

державної влади, управлінських структур приватного сектора, підриває моральні й суспільні цінності, дискредитує державу на міжнародному рівні.

У такій ситуації потрібно максимально концентрувати зусилля усіх гілок влади, органів місцевого самоврядування та громадських об'єднань, вжити необхідних загальнодержавних заходів, що мають вдосконалити та реформувати різні галузі права, правового забезпечення правоохоронних органів. Задля вдосконалення системи заходів протидії корупції в ОВС України обґрунтованою є потреба у створенні спеціалізованого органу – Постійної комісії (надалі – Комісія) щодо протидії корупції в ОВС України. Основні зусилля Комісії мають орієнтуватися на формування загальних правових стандартів правоохоронних органів, на правове забезпечення міждержавних програм співробітництва у боротьбі з корупційними деліктами і злочинами. Пріоритетними в антикорупційній законотворчій діяльності Комісії мають залишатися універсальні міжнародні правові стандарти ООН, Ради Європи, Євросоюзу. Міжнародна співпраця МВС України у сфері протидії корупції повинна провадитися через розгалужену систему профільних органів, налаштованих, перш за все, на профілактику.

Попри велику кількість антикорупційних нормативно-правових актів є всі підстави стверджувати про те, що неможливо передбачити методи та способи протидії корупції на законодавчому рівні. Законодавець випереджає лише найпоширеніші, узагальнені шляхи боротьби із цим явищем. Розробляти конкретні схеми та моделі протидії і виявляти корупційні діяння, конкретні методи притягнення до юридичної відповідальності осіб, які скоїли такі правопорушення, мають органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, відповідно до наданих їм чинним законодавством повноважень, а також керівники підприємств, установ та організацій, незалежно від форми власності, відповідно до установчих документів цієї юридичної особи.

У сфері антикорупційної політики більшість законодавчих ініціатив передбачають посилення відповідальності особи за скоєння корупційного діяння, що безпосередньо впливає

на збільшення корупційних явищ: підвищується рівень відповідальності – підвищується рівень ризик притягнення до відповідальності – зростає корупція. Але такі заходи впливають на наслідки корупції, а не на їх причини. Змінити ситуацію кардинальним чином можна лише, якщо усунути корупційні можливості чинного українського законодавства, яке містить багато прогалин, можливостей «обходу» тієї чи іншої норми, чимало колізійних норм.

1. Мирошниченко Д. В. Уголовно-правовое воздействие на коррупцию / Д. В. Мирошниченко. – М.: Юрлитинформ, 2010. – 200 с.

2. Johnston M. Political Corruption and Public Policy in America / M. Johnston. – Monterey, CA: Brooks / Cole Publishing Co, 2002. – 254 p.

3. Хлонова Н. В. Антикоррупционные меры безопасности / И. А. Зырянова, Н. В. Хлонова, Н. В. Щедрин // Концептуально-теоретические основы правового регулирования и применения мер безопасности: монография / под. науч. ред. Н. В. Щедрина; Сиб. федер. ун-т. – Красноярск: СФУ, 2010. – С. 241–258.

В. О. Іваха

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У МЕХАНІЗМІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ

Стратифікація соціально-правової організації публічної влади в державі передбачає організацію та функціонування спеціалізованих ланок державного апарату, наділених власною компетенцією у відповідних сферах суспільних відносин.

Підтримання належного порядку діяльності соціальних інститутів, забезпечення дотримання нормативно-правової основи в суспільстві – основні завдання правоохоронної системи, яка відіграє роль стабілізуючого фактора суспільних відносин, спрямовуючи їх на досягнення загальнодержавних,

а, відтак і соціальних інтересів. Узагальнюючи методикку реалізації правоохоронної функції спеціалізованими ланками державної влади, враховуючи аксіоматичність факту функціонування останніх на основі та на виконання приписів закону, правоохоронну діяльність слід розглядати як систематичну діяльність з використання заходів правового впливу на учасників суспільних відносин задля досягнення поставленої мети – забезпечення законності, у тому числі шляхом протидії правопорушенням.

Система правоохоронних органів визначена у положеннях ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» та охоплює: «органи прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції» [1].

Правові заходи існують у формах реалізації права: застосування, виконання, додержання та використання. Класифікуючи систему заходів правового впливу правоохоронних органів на суспільні відносини за критерієм локалізації такого впливу, в цілях визначення методики запобігання і протидії корупції у цій ланці публічного апарату, вважаємо за доцільне виділити наступні елементи останньої:

- внутрішньо-організаційні (заходи впливу правоохоронної системи на функціонування її елементів з метою превенції і протидії корупції у самій правоохоронній діяльності);
- екстернальні (комплекс заходів, спрямованих на протидію проявам корупції в інших ланках суспільної організації).

Внутрішньо-організаційний рівень заходів запобігання і протидії корупції, зважаючи на однотипність організації діяльності вітчизняної правоохоронної системи є універсальною для усіх її ланок. Слід відзначити, що проблемі внутрішньо-організаційних заходів щодо запобігання та протидії корупції було приділено увагу у численних дослідженнях

вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: Л. Багрій-Шахматова, Б. Волженкіна, О. Гределанда, О. Дульського, О. Кальмана, М. Камлика, Р. Клітгарда, М. Костеннікова, О. Мартиненка, М. Мельника, Є. Невмержицького, М. Хавронюка, та ін. Втім, комплекс наведених досліджень, хоча і репрезентує особливості досліджуваного явища, все ж не наділений фундаментальною практично-прикладною характеристикою у контексті антикорупційної діяльності – систематизованістю положень, оскільки носить фрагментарний характер.

Апріорі розкриття змісту внутрішнього рівня антикорупційних заходів в правоохоронній системі слід ідентифікувати з положенням правоохоронних органів в межах публічного механізму. У концепції поділу влад, система правоохоронних органів України функціонально відноситься до ланки органів виконавчої влади, зважаючи на сферу суспільних відносин, які виступають предметом владно-розпорядчого впливу та методу забезпечення належного рівня правової компліментарності соціальних інститутів.

Площина адміністративно-правових форм запобігання і протидії корупції в досліджуваній ланці публічного апарату функціонально охоплює комплекс адміністративно-прогнібіційних приписів, що встановлюють правообмеження юридичного статусу співробітників.

Оскільки заходи адміністративно-правового забезпечення запобігання і протидії корупції в правоохоронних органах України характеризуються складністю іманентної організації, вважаємо за доцільне провести чітку їх класифікацію. В якості критерію класифікації обрано хронологічний та функціональний аспект значення останніх у алгоритмі проходження служби співробітниками правоохоронних органів, а саме:

- атестаційні процедури (заходи професійно-психологічного відбору та інші заходи, пов'язані зі вступом особи на службу в правоохоронні органи);
- власне службові заходи (здійснення нагляду та контролю за службовою діяльністю співробітників правоохоронних органів, стимулювання та накладення стягнень за результатами проходження служби);

– розатестаційні заходи (комплекс адміністративних антикорупційних заходів, пов'язаних з припиненням служби в правоохоронних органах).

Комплекс заходів прелімінаційного характеру, пов'язані з ідентифікацією можливості індивіда до проходження служби у системі правоохоронних органів охоплює кваліфікаційний та професійно-психологічний рівні. Власне на даному етапі відбувається домінантна актуалізація превентивних форм антикорупційного впливу на функціонування право охоронної системи як на інституційному, так і на індивідуально-суб'єктному елементах, мінімізуючи потенційну асиміляцію осіб, психо-емоційна чи світоглядна концепція організації котрих створює високу ймовірність їх активної участі у корупційних правопорушеннях з використанням службового становища.

Як зазначають дослідники у сфері юридичної психології, «вирішальну роль у подальшій корупційній діяльності службової особи відіграють первинна корупційна установка та диса-тисфакція умовами трудової діяльності, раннє діагностування котрих є запорукою нейтралізації корупційної компоненти у функціонуванні державного апарату» [2, с. 234].

Формами участі правоохоронних органів у розробці та модернізації антикорупційної політики держави передусім виступають:

– моніторинг корупції як соціального явища – система заходів щодо реєстрації, систематизації та подальшого опрацювання даних про показники динаміки корупції на певній території впродовж визначеного періоду часу. Комплекс заходів моніторингу, які проводяться на основі даних, що надаються правоохоронними органами дозволяє визначити сфери суспільних відносин, які зазнали найбільшого впливу корупційного фактору та зосередити увагу на процесі діагностування причин та умов виникнення корупції;

– статистична звітність правоохоронних органів, відображаючи якісно-кількісні показники корупційних правопорушень у суспільстві відіграє роль індикатора ефективності антикорупційної стратегії держави, репрезентуючи зміни у стані корупції за визначений період звітності;

– нормопроєктувальна діяльність правоохоронних органів – комплекс заходів щодо системного дослідження

чинного антикорупційного законодавства у процесі застосування його положень, виявлення недоліків та формування пропозицій щодо удосконалення нормативного базису механізму запобігання і протидії корупції.

Об'єкти розробки правоохоронними органами рекомендацій щодо удосконалення чинного законодавства у сфері запобігання і протидії корупції можна окреслити в залежності від процедурних предметів правового регулювання в межах комплексу заходів, які здійснюються цими органами в контексті виявлення, документування, розслідування корупційних правопорушень і застосування заходів адміністративного та інших форм правового впливу на правопорушників у сфері публічного управління. Як відзначає О. В. Сердюк «...нормативна регламентація заходів щодо протидії корупції була б неповною та неефективною без впровадження пропозицій органів правоохоронної системи України у національне законодавство. Особливою цінністю відзначаються розробки положень у сферах оперативних та слідчих заходів, методики запобігання приховуванню корупційних правопорушень, протидії відмиванню коштів, одержаних незаконним шляхом та ряд методик, які стосуються кримінологічних заходів, пов'язаних з забезпеченням об'єктивного відображення тенденцій корупції у державних стратегічних планах» [3, с. 8]. Таким чином, вважаємо, що правоохоронні органи відіграють ключову системотворчу роль як у процесі розробки, так і у заходах щодо практичної реалізації положень чинного законодавства у сфері адміністративно-правових заходів запобігання і протидії корупції, становлячи суттєвий фактор у протидії процесу експансії даного епікоціального явища у системі публічної влади України.

1. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

2. Алексеев С. С. Общая теория права: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / С. С. Алексеев. – М.: Проспект, 2009. – 576 с.

3. Сердюк О. В. Засади методології оцінювання рівня корупції в Україні / О. В. Сердюк, О. В. Волянська, М. Ю. Огай – К.: Атіка-Н, 2010. – 20 с.

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ І СУСПІЛЬСТВО: ПРИХИЛЬНІСТЬ ЧИ НЕДОВІРА

На шляху до Євроінтеграції Україна намагається активно реформувати систему правоохоронних органів.

Ліквідація ДАІ і створення нової патрульної служби – тільки перший крок реформування системи правоохоронних органів. На сьогоднішній день репресивна і корумпована система органів внутрішніх справ не відповідає потребам суспільства і вже точно не користується його довірою. За результатами опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова, зараз повною мірою міліції довіряють лише 2% громадян. При цьому актуальність реформи МВС підтримують дві третини (66%) українців [1]. В результаті цього нагальною стала потреба створення якісно-нового правоохоронного органу, який би виправдав сподівання населення, користувався довірою та повагою громадян, а працівники якого володіли б високими моральними та професійними якостями, та служили народу України. Довгождана історична подія відбулася 2 липня 2015 року з прийняттям Закону України «Про національну поліцію», відповідно до якого новостворений правоохоронний орган повинен служити суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [2].

«Мы максимально подключили этим законом общественность. Мы прописали, как общественность может мониторить полицию, как полиция должна отчитываться перед населением. Одна из главнейших задач для нас – поднять уровень доверия к полиции» – зазначила перший заступник міністра внутрішніх справ України Ека Згуладзе у своєму інтерв'ю Українській Правді [3].

Звичайно, довіру населення поліції заслжити важко. Однак, аналізуючи перші місяці роботи новоствореного органу слід відзначити багато позитивних моментів їх діяльності. Так,

приємно спостерігати за діяльністю інспекторів патрульної служби поліції з координації дорожнього руху в місцях дорожньо-транспортних пригод та на перехрестях, де з певних причин не працюють світлофори. З соціальних мереж довідуємось про те, як екіпаж поліцейських допоміг доставити вагітну жінку до пологового будинку а патрульні поліцейські винесли на руках жінок та дітей з маршрутки, яка застрягла посеред затопленої вулиці [4]. Однак попри позитивні моменти в діяльності поліцейських патрулів є й прикрі випадки, які неприємно спостерігати на вулицях міста, що породжує значну критику представників суспільства та знижує рівень довіри до даного органу. Так, неприємно спостерігати припаркований всупереч правил дорожнього руху, та ще й без проблискових маячків автомобіль працівників поліції. Прикро усвідомити, що за подібне правопорушення щодо тебе була винесена постанова про накладення адміністративного стягнення у вигляді штрафу. Виникає питання: «а як же Закон? Невже для них – він інший?». Це, безумовно, викликає ряд негативних емоцій, зниження довіри громадян до новоствореної поліції. Адже, працівник, Національної поліції керуючись Присягою, відповідно до службового обов'язку, дотримуючись професійних честі і гідності зобов'язаний бути прикладом безумовного дотримання вимог законів та службової дисципліни в професійній діяльності та приватному житті [5].

Що це? Прогалини професійного відбору кандидатів у поліцію? Чи можливо внутрішньо-особистісний фактор недотримання правил поведінки та професійної етики працівників поліцейських служб?

«Дайте нам год-полтора для переходной фазы. За этот период мы выстроим back-office, выстроим базы данных, отрабатываем процедуры, в том числе контроля, переобучим кадры, напишем новое программное обеспечение, которое поможет упростить и облегчить процесс», зазначила Екатерина Згуладзе [3], констатуючи, що термін для отримання ідеальних результатів – замалий.

Можливо, з часом ми дійсно отримаємо зразковий правоохоронний орган в особі – Національної поліції, в якій всі, без винятку працівники неухильно дотримуватимуться положень

Конституції та законів України, професійно виконуватимуть свої службові обов'язки відповідно до вимог нормативно-правових актів на основі принципу верховенства права і основне – поважатимуть і не порушуватимуть прав і свобод громадян, життя, здоров'я та безпека яких визнаються найвищою соціальною цінністю в державі.

1. Калініченко Р. Нова поліція – тільки початок. Що змінить в Україні реформа МВС? / Р. Калініченко // Слово і діло. – 2015. – 7 травня. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slovoidilo.ua/2015/05/07/stattja/bezpeka/>

2. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII.

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

4. Ека Згуладзе. Реформа поліції триватиме п'ять років. А може, й десять / Ека Згуладзе.

5. Анастасія Рінгіс // Українська Правда / Четвер, 23 квітня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/articles/2015/04/23/7065637/>

6. Патрульна поліція Львова рятує життя: екіпаж поліцейських допоміг доставити вагітну жінку до пологового будинку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.032.ua/news/969115>

7. Про затвердження Правил поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів [...] МВС України; Наказ, Правила від 22.02.2012 № 155. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

Л. С. Орищин

СУСПІЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Сучасні умови суспільного життя змушують нас задуматися над тим наскільки певними і стабільними є його умови. Думки про непевне майбутнє майже щоденно супроводжують нас. Ці думки здійснюють вплив на прийняття рішень, самопочуття та самоідентичність людини. Така невпевненість

є причиною змін та їх нестримного розвитку, що переважають у сучасному суспільстві.

Поведінка працівника поліції у непевній ситуації зовнішнього довкілля завжди характеризуються певною мірою ризику. Сучасний стан розвитку суспільства містить у собі достатньо велику кількість ризикованих ситуацій, тому важливим є детальний розгляд особливостей цього стану з метою покращення адаптації та пристосування працівників поліції до нього.

Серед дослідників психологічних аспектів впливу непевності сучасного життя розглядаються та вивчаються аспекти впровадження змін у сучасне життя (Й. Козелецькі) та способи адаптації (П. Олесь) людини до цих змін [4; 5]. Люди змінюють своє ставлення до непевних, тривожних подій та явищ, які дуже часто в сучасному світі можуть викликати у людей живе зацікавлення та інтерес до них, а не прагнення уникнути за будь-яку ціну. Домінує та переважає потреба ґрунтового дослідження таких явищ, для того щоб зрозуміти їхню сутність та вплив на людину.

Багато дослідників сучасності (У. Бек, З. Бауман, А. Гідденс) будують свої теорії на порівнянні сучасних умов суспільства з колишніми традиційними устроями [1; 2; 3].

Ґрунтовним порівнянням таких систем займався зокрема З. Бауман [2], котрий у своїй книзі «Змінна сучасність» порівнює епохи «важких приладів» та «легких приладів».

На думку автора минула епоха «важких приладів» характеризується домінуванням великих фабрик та заводів, машин, станків та виробництва різних соціальних благ, які постійно збільшували свої розміри та території і відповідно вимагали задіяння великої кількості працівників.

Основною метою цієї епохи було здобування нових земель, зайняття як наймасштабніших територій і знаходження можливостей до як найтривалішого утримання цих капіталів. Можливості і багатство людини вимірювалися величиною та якістю «важких приладів» і тим самим ця епоха встановлювала свій ясний і сталий порядок.

Епоху «важких приладів» замінює сучасність «легких приладів», з приходом якої, на думку З. Баумана [2], втрачає

своє домінуюче значення боротьба за простір та територію. Цей аспект пов'язаний з тим, що можна працювати, накопичувати капітал, і навіть просто спілкуватися не звертаючи увагу на простір та відстані. Останнє здійснюється за допомогою віртуалізації простору. Світ стає більш мобільний та рефлексійний. Поряд із матеріальними речами починають існувати і набувати вартості речі віртуальні, які ми можемо відчувати та сприймати тільки обмеженою кількістю органів чуття (наприклад, зором і слухом).

Такі способи переоцінення часу здійснюють значний вплив на те, як сучасні люди та зокрема працівники поліції приймають життєво-важливі рішення, вирішують спільні справи, приймають або не приймають участь у розв'язанні соціальних питань [2].

Розглянутий автором підхід до інтерпретації подій та стану сучасності демонструє нам кардинальні відмінності сьогодення від інших епох, тенденції до зміни основних цінностей людей, а також зміну засобів досягнення цілей та їх втілення в життя та діяльність людини.

Поряд з характеристиками різноманітних суспільних спільнот та верств сучасного суспільства можна виділити і загальні характеристики загроз та непевностей сучасності. П. Сенкевіч [6] вирізняє наступні галузі життя сучасної людини, які можуть бути джерелом непевностей та загроз:

1. Інститути та структура влади на рівні держави та суспільних груп характеризуються меншою передбачуваністю і керуються перед усім філософією боротьби, як основним знаряддям своєї політики.

2. Особисті стосунки поміж людьми та пізнавальні обмеження індивіда, зокрема його схильності до помилкових дій та ірраціональної поведінки.

3. Концентрація людей на отриманні якнайбільшої вигоди та прибутку і постійне зростання непевності в сферах бізнесу та сільського господарства.

4. Збільшення кількості екологічних проблем, що виникають у зв'язку з людською життєдіяльністю.

5. Технологічний прогрес, що проявляється в неконтрольованому зростанні кількості приладів та машин. Розвиток та зростання цієї галузі відбувається настільки швидко, що часом навіть фахівцю важко бути поінформованим про всі зміни та новини своєї галузі.

6. Небажані наслідки діяльності інформаційних технологій, перебої та надлишок інформації, розповсюдження неправдивої інформації, нові форми злочинності: кібертероризм [6, ст. 54–56].

Всі зміни, що відбуваються, здійснюють значний психологічний вплив на людей та на працівників поліції, зокрема це може проявлятися у негативних стресових переживаннях, психологічному неприйнятті ситуації, необґрунтованому ризикуванні.

Важливим аспектом сьогодення є процес розповсюдження інформації про зміни в суспільстві та про способи їх використання людиною для того, щоб у людей виробилося своє особисте ставлення до змін та власний спосіб адаптації до них [6].

1. Beck U. Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności / U. Beck. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR., 2002. – 373 c.

2. Bauman Z. Płynna nowoczesność / Z. Bauman. – Kraków: wydawnictwo Literackie, 2006. – 244 c.

3. Giddens A. Nowoczesność i Tożsamość. «Ja» i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności / A. Giddens. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR., 2001. – 323 c.

4. Koziński J. Społeczeństwo transgresyjne. Szansa i ryzyko / J. Koziński. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR., 2004. – 392 c.

5. Oleś P. Człowiek w świecie, czyli o zależności doświadczenia i kreowania doświadczeń / P. Oleś // Nowoczesność jako doświadczenie: dyscypliny – paradygmaty – dyskursy; pod. red. A. Zeidler-Janiszewska, R. Nycz. – Warszawa: Academica, 2008. – 426 c.

6. Sienkiewicz P. Społeczeństwo informacyjne a społeczeństwo ryzyka / Edukacja w społeczeństwie «ryzyka». Bezpieczeństwo jako wartość. T. 3. Pod. red. M. Gwoździecka-Piotrowska, J. Wołejko, A. Zduniak. – Poznań, 2007. – 331 c.

СУСПІЛЬНА ДУМКА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ ПОЛІЦІЇ

Концептуальною доктриною поліції в сучасному світі виступає захист суспільства, в якому вона функціонує, і служіння йому. Саме тому домінуючою стратегією діяльності поліції у сучасній Україні є співпраця з громадянами з метою спільного попередження злочинного, деструктивного впливу окремих девіантних суб'єктів (груп) на суспільний спокій і порядок. Одним із механізмів побудови громадянського суспільства і правової держави виступає зміна ролі соціального сприйняття поліції. Отже, питання адекватного сприйняття соціумом органів внутрішніх справ є суттєвою проблемою. Наукова актуальність визначеної проблематики обумовлена тим, що пошук оптимальної концепції взаємовідносин між населенням і органами внутрішніх справ, вибір найбільш раціональних методів і підходів до позитивізації образу поліцейського є недостатньо вивченим питанням.

Заснована на принципах співпраці з різними прошарками населення, правовій соціалізації і грамотності громадян, принципі відкритості, «прозорості» перед населенням, світова поліцейська доктрина позитивно зарекомендувала себе за кордоном, про що свідчать високі показники рівня довіри до поліції. Повноваження, делеговані поліції державою не виключають, а, навпаки, передбачають, що вона виступає частиною суспільства і співпрацює з інститутами громадянського суспільства у забезпеченні порядку та безпеки громадян.

Взаємодія поліції та інститутів громадянського суспільства передбачає системну оцінку криміногенної ситуації, визначення політичних, економічних, організаційних, психологічних і правових наслідків, формування комплексних заходів з протидії злочинності; застосування превентивних заходів проти осіб, груп, зафіксованих як суб'єкти злочинної діяльності або девіантної поведінки.

Така взаємодія дозволяє не тільки посилити протидію злочинності, але й змінити думку про поліцію й інститути громадянського суспільства, як про захисників прав громадян України. А отже, необхідно, щоб громадяни сприймали поліцію як «свою», тобто ідентифікували її як невід’ємний атрибут підтримки високої якості власного життя, правопорядку і безпеки. Така ідентифікаційна позиція виступає критерієм соціальної ефективності роботи правоохоронної системи. Визначення співробітника органів внутрішніх справ як «друга і помічника», а його професійної діяльності – як «служіння суспільству», є лейтмотивом побудови якісної взаємодії між поліцією і соціумом, головним критерієм оцінки діяльності поліції суспільною думкою.

Взаємодія поліції з суспільством створює сутнісний аспект формування позитивного іміджу правоохоронних органів. Ця взаємодія включає у себе, головним чином, основні принципи взаємодії з громадянами, тобто. таку систему роботи, при якій інтереси окремих людей ставляться на перше місце у всіх справах, що стосуються поведінки поліції як у соціальному, так і у моральному аспектах. Саме така трансформація взаємин має виступати основою сучасних комунікацій правоохоронних органів з громадянами, а це робить необхідним кардинальну зміну мислення кожного співробітника органів внутрішніх справ. Таке соціальне розуміння вимагає, щоб кожен окремих поліцейський прагнув досягнути успіху у вирішенні проблем суспільства. Правоохоронна система повинна визнати свою соціальну відповідальність, якщо вона зацікавлена в ефективності результатів взаємодії з суспільством.

Важливою сутнісною характеристикою позитивного іміджу правоохоронних органів і фактором, що здійснює вплив на суспільну думку, виступає службова етика й етикет їх співробітників. Складність і багатогранність поліцейської служби часто породжує не зовсім адекватне сприйняття суспільством іміджу окремих співробітників органів внутрішніх справ. Особливість діяльності правоохоронних органів передбачає відкритість для суспільного контролю, спілкування з громадянами й подекуди вторгнення у сферу людських відносин, почуттів

та емоцій. Стратегія формування позитивного іміджу органів правопорядку зобов'язує кожного їх співробітника виробляти риси, які б допомогли йому зберегти у «чистоті» звання працівника поліції. Так першочергове значення мають такі якості, як ввічливість, скромність, витримка, готовність у будь-який час прийти на допомогу, вміння вислухати критичні зауваження у свою адресу тощо.

Важливим є не тільки сприйняття соціумом діяльності поліції, а також формування суспільної думки та оцінки її діяльності. Зазначимо, що на сьогодні принципи поліцейської діяльності (як світової, так і української) базуються на взаємодії з суспільством, прозорості діяльності перед населенням. Тому в умовах модернізації України великого значення набуває суспільна думка про діяльність поліцейських. Для останніх суспільну думку офіційно визнано одним з основних критеріїв діяльності.

Для результативного використання результатів суспільної думки необхідно враховувати наступне:

1. Уявити суть самого поняття «суспільна думка у діяльності поліції».

2. Більш повно використовувати показники, що відображають ставлення населення до діяльності поліції. Такими показниками виступають захист населення від злочинних посягань, задоволення результатами взаємодії громадян зі співробітниками поліції, довіра до поліції як соціального інституту. Суспільна думка, виступаючи мірою довіри зі сторони соціуму, має застосовуватись для організації соціального контролю над роботою поліції. Як результат, виключається відокремлення правоохоронної структури від суспільства, починають розглядатись проблеми, які необхідно вирішувати поліції з врахуванням потреб розвитку суспільства і держави. Численні дослідження показують, що якщо правоохоронні структури перестають контролюватись соціальними інститутами (як наприклад – суспільною думкою), вони можуть перетворитись в інструмент придушення демократичної свободи особистості. Соціальний контроль виступає необхідним механізмом подолання негативних проявів і підвищення ефективності діяльності поліції.

Від того, наскільки громадяни будуть довіряти поліцейському органу, буде залежати успішне функціонування самого інституту поліції в рамках правового захисту громадян і рівень взаємодії з органами правопорядку. Результати вивчення суспільної думки, зокрема результати соціального контролю діяльності поліції а також ступеня поваги і довіри до цього інституту, створюють передумови для прийняття управлінських рішень і розробки практичних дій відносно політики в органах внутрішніх справ.

1. Про Національну поліцію: Закон України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.http://http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

2. Липский В. Н. Европейский кодекс полицейской этики и направления его реализации в служебной деятельности / В. Н. Липский // Международный семинар по проблемам полицейской этики: материалы (14–15 мая 2002 г.). – М., 2003. – 116 с.

3. Osse A. Understanding Policing. A resource for human rights activists / A. Osse. – Amsterdam, 2006. – 225 с.

Н. М. Василиць

ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ ВІДНОСИН ДОВІРИ ГРОМАДЯН ДО ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Структура довіри тісно пов'язана з її динамікою. Становлення і розвиток міжособистісної довіри відбувається як формування певного способу взаємозв'язку її структурних компонентів. Індикатором довіри як цілісності є домінуючий компонент в системі зв'язку її структурних компонентів, він же визначає тенденції її розвитку. Оскільки довіра розглядається нами як суб'єкт-суб'єктне відношення, то спираючись на традиції вітчизняної психології, нами було виділено трьохкомпонентну структуру внутрішніх чинників довіри з такими складовими як когнітивний, афективний і конативний.

Дослідження структурних компонентів довіри було проведено нами в рамках дисертаційного дослідження. Групою осіб, відібраною для проведення емпіричного дослідження, є громадяни України (мешканці Львівщини) опитані до подій на майдані (початок 2013 року), під час подій на майдані (грудень 2013 р. – лютий 2014 р.) та після подій на майдані (січень–лютий 2015 р.). Для проведення анкетування була сформована багатоступінчаста квотна вибірка, що склала 443 людини.

Відтак, *когнітивний компонент* відносин довіри визначається нами як уявлення та знання про характеристики особи яка заслуговує на довіру, тобто особливості уявлень громадян про працівників органів внутрішніх справ, які визначають рівень довіри в системі відносин «громадяни-працівники органів внутрішніх справ». За результатами проведеного дослідження, критеріями довіри громадян працівникам органів внутрішніх справ є наступні ознаки: віросповідання, сміливість, охайний зовнішній вигляд, життєві цілі, організованість, справедливість. Ознаки які знижують довіру громадськості наступні: байдужість, імпульсивність, неавторитетність, неохайність, зовнішня не привабливість, статичність поведінки, протилежність інтересів, конкурентність, інше соціальне становище, конфліктність, нетерплячість до людей. Разом з тим, можемо виділити симетричні критерії довіри і недовіри незнайомій людині та до міліції. До них відносяться наступні пари показників: охайність-неохайність; імпульсивність; особиста корисність; скритість; відмінність інтересів; інше віросповідання. Наприклад, це може бути пов'язано з явищем інгрупового фаворитизму (Журавльов А. Л.). У даному випадку відбувається процес, зворотний оцінюванню людини як гідної або негідної довіри, – потреба підтримки сформованої соціальної структури вимагає позитивно оцінювати членів своєї групи за ті ж якості, за які негативно оцінюються «чужаки». Крім того, довіра «обслуговує», підкріплює відносини близькості, сприяє збереженню соціально-психологічного простору особистості, а також виконує функцію захисту Я – концепції, системи найбільш значущих відносин особистості – «основи» її самовизначення [1]. З цих причин у одних і тих респондентів одні й ті ж якості

є критеріями довіри для близьких людей і виступають критеріями недовіри для далеких і чужих.

Цікавими виявились результати відсоткового навантаження у чотирьох підгрупах досліджуваних: громадян до подій на майдані (x1, n = 213), громадян під час подій на майдані (x2, n = 71), працівників органів внутрішніх справ (x4, n = 89), громадян після подій на майдані (x3, n = 70) щодо виокремлених якостей, показують, що понад 80% громадян зазначили, що найбільш характерними якостями довіри до міліціонера є: законслухняність, справедливість, професіоналізм, виконавчість, врівноваженість, чесність, відповідальність. Менш важливими якостями міліціонера, що претендує на довіру громадян (менше 50% громадян) є: наявність почуття гумору, авторитет серед колег, принциповість, завзятість, духовність.

Що стосується думки самих працівників органів внутрішніх справ, то більше 80% вважає найбільш значимими наступні якості: справедливість, ввічливість, надійність та охайність, а почуття гумору (46%) та духовність (49%) – отримали найменше відсоткове навантаження.

Афективний компонент включає емоційне сприйняття суб'єктами довіри один одного, їх загальне враження один про одного, про ситуацію взаємодії, оцінку значимості ситуації взаємодії, взаємну оцінку про зміст спілкування і його взаємну значимість для обох суб'єктів. В афективний компонент входить оцінка індивідами позицій інших, їх моральності, порядності і на фоні цього – відчуття особистої безпеки.

Цікавими є результати відповідей респондентів на питання анкети 2. «Якими якостями повинен володіти міліціонер для того, щоб Ви йому довіряли?». Громадяни, у своїх відповідях акцентували увагу на наступних якостях: комунікабельність, справедливість, ввічливість, надійність, професіоналізм, вміння висловити свою думку, інтелект, щирість, охайність, ставитись до людей так, як би хотів щоб ставились до нього, гуманність, людяність, фізично підготовлений, культурний, тверезий без шкідливих звичок, виконавчий, врівноважений, стриманий, не брати хабарів, чесний, вміти вислухати, відповідальний, принциповий, вмотивований, завзятий духовний,

дотримуватись принципу приватності. Результати дослідження дозволяють стверджувати, що рівень довіри населення до працівників ОВС значною мірою залежить від переконаності громадян в успішності виконання ними службових завдань. Тобто, якщо громадяни будуть задоволені роботою працівників силових відомств, станом правопорядку в районі їх проживання, то вони зможуть довірити правоохоронцям захист свого життя, власності, інших законних прав та інтересів. Таким чином, аналіз емпіричних результатів засвідчив низький ступінь ставлення за більшістю показниками змістових характеристик афективного компоненту відносин довіри громадян до працівників органів внутрішніх справ.

Конативний компонент відносин довіри громадян до працівників ОВС визначався нами як поведінкові інтенції, що впливають на визначення особистістю своєї ролі у забезпеченні певного рівня довіри в системі відносин «громадяни – працівники органів внутрішніх справ», що пов'язані з намірами на гармонійність стосунків, на відчуття особистої безпеки, на доброзичливість, незалежність думок і дій, можливості вибору, на ризиковість, традиційність поведінки. В результаті узагальнення отриманих даних аналіз конативного компоненту довіри громадян працівникам ОВС показав спрямованість їх відносин в залежності від рівня самодовіри, кола міжособистісної довіри та структури взаємозв'язків цінностей, їх орієнтації на універсалізм у встановленні зв'язків, досягнення, традиції, безпеку, самостійність, доброзичливість, конформізм.

Можна сказати, що рівень довіри до себе визначає співвідношення ціннісного ставлення до власної суб'єктності й до тієї ситуації, в якій передбачається взаємодія. Довіра до себе є екзистенційний феномен суб'єктності, який реально існує в суб'єктивному світі людської особистості. Він належить до числа тих явищ, які організовують ядро активності людини як особистості, бо є її умовою.

Міжособистісна довіра – більш гнучкий феномен, що залежить від ситуативних факторів та особистого досвіду довіряти певній категорії людей, ситуації, певній статі тощо. За результатами часточного аналізу, можна сказати що найбільше

громадяни довіряють близькому оточенню (88%), друзям (41%), знайомим (48%), співробітникам (46%). Зовсім не довіряють політикам (40%), росіянам (33%), національному уряду (34%). Дані результати є досить очікуваним, адже віддзеркалюють актуальні умонастрої громадян. Людина вибудовує свою поведінку в світі в залежності від того, яку міру довіри вона відчуває до тієї чи іншої частини цього Світу. В зв'язку з цим в психологічних дослідженнях довіри виділяються такі властивості або характеристики довіри як вибіркковість і парціальність [3], які виявляються в тім, що людина, як правило, усвідомлює, кому, що і в якій мірі можна довіряти. Саме тому, що світ не є для людини однорідним середовищем, яке в залежності від уявлень про нього викликає відношення довіри, різні об'єкти або фрагменти світу зумовлюють у людини різну міру довіри, бо в кожній конкретній ситуації вони мають різну міру значимості, в чому й виявляється вибіркковість і парціальність.

Знання цінностей громадян дає нам змогу передбачити їх поведінкові інтенції в специфічних ситуаціях. Загалом, цінності є своєрідними критеріями, які мають визначальний вплив на оцінювання середовища, людей, себе та подій і можуть виявляти взаємозв'язки багатьох об'єктів як ієрархічної моделі, згідно результатів нашого дослідження збільшення відстані по окружності між ціннісними типами, показує зменшення сумісності і збільшення конфлікту в суспільстві, кризи довіри в державі, державі та міліції як правоохоронної системи. Такі критерії внутрішніх переваг, або мотиви ціннісного вибору, і є ціннісними орієнтаціями громадян щодо їх довіри до працівників ОВС, оскільки вони, з одного боку, є результатом порівняння потреб індивіда з можливістю реалізувати їх у конкретних умовах, а з другого – ще не передбачають наявності в індивіда схильності реагувати (діяти) в напрямі цього об'єкта певним чином.

Отже, можна припустити, що мета довіри – збереження цілісності співтовариства. Особистість довіряє тому, з ким вона ідентифікована, і остерігається довіряти людині, яку вона сприймає як представника іншого співтовариства. А соціальні

уявлення, осмислені знання, суспільна свідомість, в якій дуже складно взаємодіють на рівні здорового глузду різні переко-
нання (частково ірраціональні на думку В. В. Москаленко) [2],
ідеологічні погляди відносно довіри міліції знаходяться на ста-
дії внутрішньої трансформації. І в суспільній свідомості сучас-
ного українця, країни яка наново народжується є місце довірі.

1. Журавльов А. Л. Психология больших социальных групп /
А. Л. Журавльов // Психол. журнал. – 2009. – Т. 30. – № 3. – С. 5–16.

2. Москаленко В. В. Соціалізація особистості: монографія /
В. В. Москаленко. – К.: Фенікс, 2013. – 540 с.

3. Скрипкіна Т. П. Доверие к себе как условие субъектности /
Т. П. Скрипкина // Психология обучения. – М.: Современный гуманитар-
ный университет. – 2009. – № 2. – С. 4–20.

О. М. Борисенко

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ

Сьогодні, на етапі розвитку України, основною функцією поліції є забезпечення справедливого та безпечного соціально-
го оточення. Метою поліції є безпека та зниження кількості
випадків громадських заворушень; зниження рівня злочиннос-
ті та тяжкості злочинів; сприяння здійсненню правосуддя
таким чином, щоб підтримувати довір'я населення до закону.
Основними завданнями поліції є: збереження/відновлення
порядку, сприяння безпеці на дорогах; знищення організованої
та міжнародної злочинності; боротьба з тероризмом; забезпе-
чення справедливого ставлення до підозрюваних; допомога
жертвам та свідкам злочинів тощо. Американський поліцей-
ський Д. Бейлі найбільш вдало виклав зміст поліцейської
діяльності у сучасному демократичному суспільстві, провівши

аналіз широкого кола нормативних приписів, і виокремив такі вимоги суспільства: 1. Пріоритетним напрямком роботи поліції має бути служіння як потребам окремих громадян, так і суспільним групам (ефективне реагування поліції на заяви окремих громадян, підтримання з ними постійного зв'язку та інформування про хід розгляду їх справ; здійснення постійного моніторингу ситуації щодо потреб вразливих груп населення, які потребують підвищеної уваги та додаткового захисту своїх прав з боку поліції, розроблення відповідних програм або планів заходів щодо надання їм додаткової допомоги, відслідковування їх ефективності). 2. Поліція повинна відповідати перед законом, а не перед урядом (усі рішення поліції мають бути вмотивовані законом та підтримані судом, а не диктуватися урядом та побажаннями політичних партій; ноти підтримки або протесту, політичні заяви тощо можуть бути взяті до уваги керівниками поліції при прийнятті управлінських рішень, проте лише як додаткові аргументи (контраргументи) до вимог закону, на підставі яких діє поліція). 3. Поліція повинна захищати права людини, особливо ті, які є необхідними для вільної політичної діяльності у демократичному суспільстві (впровадження процедур та нормативних актів, які унеможливають здійснення свавільних арештів та затримань, забезпечують захист затриманих осіб від тортур; запровадження спеціального навчання персоналу з метою забезпечення прав людини в діяльності ОВС). 4. Поліція має бути прозорою у своїх діях (відкритість поліції для форм зовнішнього контролю, в тому числі громадського контролю, зокрема стосовно питань планування роботи поліції в цілому, реалізації запланованих заходів та результатів роботи) [1].

Сьогодні суспільство від працівника ОВС як фахівця, вимагає високого рівня професійної самосвідомості, яка формується внаслідок розуміння необхідності постійного вдосконалення своєї професійної майстерності, формування почуття відповідальності, нових психологічних та професійних підходів до вирішення ситуацій міжособистісної взаємодії з громадянами.

Проблематика дослідження самосвідомості правоохоронців, виявлення професійно-важливих якостей притаманних

цій професії, завжди хвилювала науковців. Питання виявлення, використання професійно-важливих якостей у процесі професійного відбору працівників до органів внутрішніх справ висвітлювалися в роботах Д. О. Александрова, В. Г. Андросюка, В. І. Барка, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєва, В. О. Криволапчука, Ю. Л. Майдікова, В. С. Медведєва, О. В. Шаповалова, Г. О. Юхновця, С. І. Яковенко та інших [2].

Працівник органів внутрішніх справ повинен бути фахівцем, який не тільки міг би професійно виконувати свої обов'язки, а й бути всебічно та гармонійно розвиненою особистістю, національно свідомим, патріотом держави.

Із зростання професіоналізму професійна самосвідомість змінюється, також змінюються самі критерії оцінювання себе як професіонала. Розширення професійної самосвідомості виражається у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відбиваються у свідомості фахівця, у подоланні стереотипів, в цілісному баченні себе в контексті усієї професійної діяльності. Можливість адаптації індивіда до вимог професії стає здійсненою лише завдяки свідомому розвитку самої людини, її життєвих уявлень і професійних планів. Активність самої особистості, спрямована на свідомий вибір професійного шляху, визначення і вибір життєвих планів, готовність до їх коригування, прогнозування кар'єри, постановка професійних цілей, – все це набуває провідну роль у сучасних умовах динаміки професії та постійних інновацій [3].

На сучасному етапі реформування органів внутрішніх справ важливим питанням є взаємодія поліції з громадянським суспільством.

При плануванні і організації спільних заходів на шляху до вдосконалення та ефективності співпраці громадянського суспільства та органів внутрішніх справ, слід врахувати таке:

- відповідність діяльності органів внутрішніх справ реальним суспільним потребам;
- наявність чітких цілей, оцінка реальної можливості їх реалізації, врахування попереднього досвіду та своєчасне прийняття необхідних рішень;

- гнучкість при виробленні та прийнятті рішень із співвідношенням інтересів окремо взятих членів громадянського суспільства та органів внутрішніх справ;

- досягнення балансу інтересів між органами внутрішніх справ і громадянським суспільством, що характеризуватиметься оптимальним співвідношенням цих інтересів;

- здійснення співпраці громадянського суспільства та органів внутрішніх справ із врахуванням загальновизнаних людських цінностей: повага, толерантність, довіра та визнання своєрідних особливостей іншої сторони [4].

Для того, щоб вийти на «старт» якісно нової взаємодії, працівникам поліції необхідно повернути довіру громадянського суспільства.

Першим кроком у цьому напрямі має стати спрямування зусиль на негайне залучення усіх можливих засобів у здійсненні відповідних заходів, що вплинуть на підвищення статусу органів внутрішніх справ:

- міцна інформаційна підтримка та пропагування, спрямоване на формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ України у громадянському суспільстві;

- комплексний план заходів щодо забезпечення та оновлення матеріально-технічної бази, необхідної для досягнення високих професійних показників;

- подолання штучно вибудованого бар'єра між органами внутрішніх справ та громадянським суспільством шляхом перереформатування заангажованої суспільної ідеології «коруптованості» на «органи внутрішніх справ на службі громадського суспільства України»;

- проведення комплексних системних занять з метою підвищення рівня моральних якостей та роз'яснення первинних основ законів теологічних працівникам органів внутрішніх справ.

1. Гопфалов Д. В. Реформування органів внутрішніх справ: проблеми та перспективи(вітчизняний і зарубіжний досвід) / Д. В. Гопфалов // Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ, 2014. – С. 133.

2. Іванова О.В. Окремі аспекти дослідження проблеми професійної самосвідомості / О.В. Іванова // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – Додаток 1 до № 1, Том IV, 2012 р. // Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – Вип. 6. – 388 с. – С. 110–115.

3. Головки С. А. Развитие профессионального самосознания будущих офицеров: автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / С. А. Головки. – Саратов, 2009. – 24 с.

4. Мартиненко О. Основні принципи реформування органів внутрішніх справ як превентивний фактор порушень прав людини / О. Мартиненко // Право України. – 2009. – № 10.

**П. М. Гетьманчук,
У. М. Муцин**

ПРОФЕСІЙНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ НОВОЇ ПОЛІЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХНЬОЇ ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства все гостріше постає проблема забезпечення надійності функціонування всіх ланок державної влади. Це в повній мірі стосується органів і підрозділів внутрішніх справ, на які покладено відповідальне і непросте завдання захисту суспільства від злочинних посягань.

Успішне виконання цього завдання залежить від готовності та спроможності кожного працівника на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки [2].

Зміни в сучасному українському соціумі, його економічній, політичній, духовній сферах закономірно впливають на процес формування нових взаємовідносин між державою, її інституціями та громадянським суспільством.

Це стосується й такого державного інституту, як органи правопорядку [1].

Оскільки наша держава потребує серйозних змін у всіх сферах суспільства то вимоги до працівників органів внутрішніх справ та їхній відбір відбувається за високими критеріями. З метою забезпечення їх якісного комплектування, здійснюється професійно-психологічний відбір майбутніх працівників «нової поліції» за новими, високими критеріями та стандартами, запозиченими з європейських країн.

За визначенням психологів, професійно – психологічний відбір – це комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей. Це спеціально організований дослідницький процес, мета якого – виявити й визначити за допомогою наукового обґрунтованих методів ступінь та можливість психофізіологічної й соціально-психологічної придатності кандидатів на навчання або роботу за складними відповідальними професіями згідно з кваліфікаційними вимогами [3].

Кожен, йдучи на цю нову посаду, має розуміти, що на нього буде покладена велика відповідальність і він має володіти усіма професійними та особистісними якостями нового полісмена. Зокрема, це має передбачати тактовну поведінку, ввічливість, уважність, культурне спілкування та одночасно з тим категоричність, професіоналізм, зацікавленість у долях людей та забезпечення їх особистої безпеки. Це ще не увесь перелік якостей, які мають бути притаманні кожному, хто йде на цю посаду.

Загалом робота поліції за своєю специфікою є публічною. І включає в себе спілкування та взаємодію з населенням. Інколи його робота може включати ризик та навіть небезпеку для життя себе та оточуючих. Тому в теперішньому суспільстві полісмен має бути професіоналом високого рівня, до здібностей і рівня підготовки якого пред'являється безліч вимог, а відповідність ним дає йому змогу ефективно захищати правопорядок і законні інтереси громадян. Йому необхідні спеціальні знання і уміння, що дозволяють професійно, швидко і без ризику для оточуючих затримувати порушників правопорядку, при необхідності стріляти, протистояти безладу

в натовпі тощо; не менш важливою є юридична грамотність, оскільки знання законів є обов'язковим, заповнення документації та протоколів має бути правильною та чіткою. Хороша фізична витривалість, тренованість, висока швидкість реакції, хороший зір, слух є запорукою професійності [5].

Важливим показником є такі якості особистості як чесність, чуйність, спостережливість, принциповість, відсутність інтересу до корупції, бажання працювати з людьми і прагнення їм допомагати.

Висока концентрація уваги, зібраність, врівноваженість і стійкість до стресів. Підвищена відповідальність і моральна стійкість.

Так, до нових полісменів вимоги надзвичайно високі, але повага, вдячність та довіра людей зростатимуть з кожним днем.

Будемо надіятись, що нові полісмени – це внутрішньо вільні люди, які не бояться брати на себе відповідальність, приймати самостійні рішення, володіють усіма потрібними професійними та особистісними якостями і при цьому обов'язково дотримуються законів, інструкцій та спільними зусиллями стараються змінювати наше життя на краще.

1. Про міліцію: Закон України // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1991. – № 4. – Ст. 20.

2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/kyiv/uk/publish/printable_article/

3. Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб: Наказ 23.02.2004 № 89 Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15 березня 2004 р. за № 323/8922.

4. Лапшина В. Л. До питання про сутність феномену професіоналізму правоохоронця / В. Л. Лапшина // Становлення, розвиток відомчої освіти та науки, основні напрямки удосконалення підготовки кадрів органів внутрішніх справ України: матеріали наук.-практ. конф. – Х.: Університет внутрішніх справ, 2000.

5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profmili-maybutnia.blogspot.com/>

РОЛЬ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ГРОМАДЯН

Органи внутрішніх справ у сфері забезпечення екологічної безпеки громадян наділені надвідомчою компетенцією, яка пояснюється їх універсальністю стосовно ряду завдань. Вони уповноважені не лише притягати до юридичної відповідальності у випадках порушення екологічного законодавства, але й контролювати діяльність спеціально уповноважених природоохоронних структур.

До правових форм діяльності ОВС із забезпечення конституційних екологічних прав та екологічної безпеки належать: нормотворча, правореалізаційна та правоохоронна. До неправових форм діяльності ОВС із вищезазначеного питання належать: організаційна, виховна і профілактична.

Органи внутрішніх справ зобов'язані виявляти та усувати лише ті причини та умови, що сприяють скоєнню правопорушень екологічного законодавства, які можуть та повинні бути відомі їм із урахуванням компетенції. Зазначена діяльність ОВС повинна включати такі напрямки, як:

- організаційно-превентивні (обліко-установчі, реєстраційно-ліцензійні, інформаційно-прогностичні);
- регулятивно-стимулюючі (нормативно-обмежувальні (організаційні) засоби);
- розпорядчо-виконавчі (здійснення контрольно-наглядових та інших організаційно-правових функцій);
- забезпечувальні (запобіжно-деліктні – приписи стосовно обмеження, зупинення та припинення екологічно небезпечної діяльності, притягнення до юридичної відповідальності за порушення вимог і норм екологічної безпеки у формі адміністративної та кримінальної відповідальності);
- охоронно-відновлювальні (нормативно-режимні, програмно-ліквідаційні, встановлення статусу потерпілих громадян).

Зазначені специфічні форми діяльності відповідають формам діяльності ОВС із забезпечення прав людини і громадянина загалом, якими вважають правові і неправові конкретні дії, що здійснюються з метою створення сприятливих умов для реалізації суб'єктного права, для припинення його порушення і поновлення порушеного права. Працівники ОВС наділені широкими можливостями використання кримінального законодавства. В діючому Кримінальному кодексі всі екологічні злочини поділені за безпосереднім об'єктом на:

- злочини проти екологічної безпеки (ст.ст. 238, 253, 263);
- злочини у сфері землевикористання, охорони надр, атмосферного повітря (ст.ст. 239–241, 254);
- злочини у сфері охорони водних ресурсів (ст.ст. 242–244);
- злочини у сфері лісовикористання, захисту рослинного і тваринного світу (ст.ст. 245–252).

На особливу увагу працівників ОВС серед категорій суб'єктів екологічної небезпеки заслуговують групи осіб, які мають мінімальний потенціал впливу, керують значними ресурсами енергії, працюють на джерелах підвищеної небезпеки, приймають значущі в різних масштабах рішення, зайняті обґрунтуванням цих рішень.

У зв'язку з цим, сьогодні існує потреба активізації профілактичної діяльності ОВС з недопущення екогенних та техногенних аварій та катастроф, пов'язаних з людським фактором.

Застосування спеціальних заходів, спрямованих на охорону життя, здоров'я та майна громадян (наприклад, комплекс заходів із запобігання випадкам захоплення та уgonу літаків, водних суден, терористичних актів, перевезення заборонених речовин та предметів – зокрема, радіоактивних, вибухонебезпечних, хімічних, біологічних, сильнодіючих речовин тощо, а також різних подій), теж можна трактувати як спрямовані на забезпечення, серед інших видів конституційних і екологічних прав.

Для забезпечення громадського порядку на об'єктах та територіях, які мають особливе народногосподарське значення

або постраждали від стихійного лиха, екологічного забруднення, катастрофи, МВС України з дозволу Кабінету Міністрів може створювати спеціальні підрозділи міліції.

Особлива роль у забезпеченні екологічних прав і свобод належить ОВС у надзвичайних ситуаціях, зокрема, під час стихійних лих, великих техногенних аварій та катастроф, епідемій, епізоотій, масових безпорядків, збройних міжнаціональних (міжрелігійних) конфліктів, терористичних актів.

Оскільки за таких умов права людини взагалі та екологічні, зокрема, зазнають прямої загрози і потребують здійснення ОВС відповідних заходів, діяльність ОВС із забезпечення порядку та безпеки за екстремальних умов дозволяє: відвернути паніку, врятувати людей, не допустити скоєння тяжких злочинів, своєчасно надати допомогу постраждалим.

Для цього слід ретельно вдосконалювати та відпрацьовувати такі форми діяльності, як: чергування; інформування населення; обходи будівель, яким загрожує затоплення, та затоплених, масова евакуація людей із зони затоплення, яка відбувається за вкрай складних природних умов, забезпечення безперешкодного руху шляхами сполучення; рятування мостів, охорона майна, особливо важливих об'єктів, забезпечення громадського порядку, припинення проявів паніки та мародерства.

Оскільки зафіксовано тенденцію до розташування на території України небезпечних та шкідливих для навколишнього природного середовища і здоров'я виробництв, проблему становить приховування та ненадання інформації про стан довкілля, продукти харчування, предмети побуту тощо, що може мати катастрофічні наслідки, то зусилля відповідних структур повинні бути спрямовані на забезпечення ефективного державного контролю за використанням природних ресурсів та станом навколишнього природного середовища, посилення адміністративної та кримінальної відповідальності за екологічні правопорушення та злочини, створення екологічної міліції, екологічно орієнтованих підрозділів правоохоронних органів та спецслужб. Крім того, необхідна координація реалізації заходів з попередження екологічних правопорушень усіма зацікавленими органами.

Таким чином, вирішуючи питання про створення ефективної системи забезпечення конституційних екологічних прав та екологічної безпеки в діяльності ОВС, необхідно проводити інтенсивну роботу щодо підготовки особового складу ОВС до дій із захисту конституційних екологічних прав і свобод за умов катастроф та НС техногенного та природного характеру.

1. Олійник А. Ю. Механізм, форми, методи та особливості забезпечення ОВС реалізації прав людини і громадянина: лекції / А. Ю. Олійник. – К.: Нац. акад. внутр. справ України, 1997. – 127 с.

2. Кузніченко С. О. ОВС в Єдиній державній системі запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру: організаційно-правові питання / С. О. Кузніченко // Вісн. ун-ту внут. справ. – Х., 2000. – Вип. 11. – С. 29–36.

3. Гріцкевич С. Г. Конституційні екологічні права людини й громадянина та їх забезпечення ОВС: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.02 // Нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2002. – 20 с.

І. І. Наконечна

ПОЗИТИВНА РЕПУТАЦІЯ ЯК СКЛADOVA УСПІХУ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІЦІЇ ТА НАСЕЛЕННЯ У СОЦІУМІ

Створення в містах України нової поліції вимагає поступового утвердження партнерських відносин між нею та населенням. Для того, щоб ці відносини були конструктивними правоохоронним органам потрібно вміти викликати і надалі підтримувати довіру громадян. За останні роки в нашій державі міліція не мала позитивних відгуків про свою роботу, тому новостворена поліція має над чим працювати.

Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація і належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця.

Процес співпраці починається з бажання спілкуватися й допомагати працівникам поліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником поліції та пересічним громадянином.

Найбільш ефективною формою взаємовідносин, зокрема працівників поліції, є партнерство, коли люди та організації готові кооперувати свої дії для досягнення спільної мети. Саме тому позитивна репутація – це, в першу чергу, така, що сприяє довірі і партнерству між поліцією і населенням для досягнення спільної мети – правопорядку, справедливості, безпеки, законності.

Головна мета правоохоронної діяльності – служіння закону, що не є самоціллю, а сприймається громадянами як утілення справедливості й моральності та сприяє забезпеченню правопорядку в державі. Для досягнення високого рівня суспільної користі правоохоронних органів кожний працівник повинен усвідомити соціальну значущість своєї діяльності та її результатів. У контексті цієї проблеми на перше місце висуваються професійно-психологічні та моральні якості особистості правоохоронця, які й відіграють головну роль у створенні позитивної репутації органів правопорядку в очах пересічних громадян і українського суспільства загалом. Для того, щоб отримати позитивну репутацію правоохоронець повинен володіти такими особистісними якостями:

- мотивація
- комунікабельність, ввічливість
- навички аргументовано висловлювати свою думку
- дисциплінованість, відчуття відповідальності
- вміння прийняти рішення та діяти в екстремальних ситуаціях

Гармонізація всіх особистісних та професійно значущих якостей виявляється у професійній культурі правоохоронця, що, в першу чергу, означає розуміння сутності своєї діяльності, грамотну оцінку її результатів, толерантне ставлення до інших позицій оцінювання його діяльності, вчасне виправлення

помилки та усунення недоліків. Важливим елементом професійної культури особистості є самоорганізація та відповідальність, використання в роботі саме тих знань і досвіду, які дають можливість значно підвищити ефективність виконання поставлених завдань.

«Одним із головних критеріїв оцінювання діяльності підрозділів поліції є рівень довіри громадян до представників правоохоронних органів» [1].

Перед сучасною українською поліцією поставлено такі завдання:

- розширювати в інформаційному просторі сегмент об'єктивних відомостей про діяльність поліції
- удосконалювати форми взаємодії правоохоронців із громадянами, зокрема шляхом активізації співпраці щодо охорони правопорядку та профілактики злочинності;
- підвищувати рівень правосвідомості суспільства;
- покращувати (з урахуванням міжнародного досвіду) зовнішній та внутрішній імідж поліції.

Успішність і стабільність правоохоронних органів залежать не лише від стану правопорядку, рівня злочинності в державі та інших соціальних процесів, а й від усвідомлення кожним працівником у своїй повсякденній роботі й професійних успіхах значущості авторитету поліції серед населення [2]. Престиж – це та невід'ємна складова будь-якої діяльності, яка сприяє повноцінній самореалізації особистості, відчуттю максимального задоволення від справи й розумінню значущості (особистої та суспільної) того, що ти робиш [3].

Нова поліція створена на образі зарубіжних поліцейських, що в свою чергу вже позитивно вплинуло на їхню репутацію, оскільки населення має тільки хороші уявлення про роботу полісменів зарубіжних країн.

На даний момент нові поліцейські стараються вибудовувати партнерські відносини і постійно спілкуватися з людьми, надавати якісні сервісні послуги громадянам, тим самим завоювати авторитет в очах кожного українця своїми діями. Тобто хочуть чесно і справедливо служити і захищати. Будемо надіятись, що вони не піддадуться корупційним схемам,

а навпаки будуть протидіяти їм. Населення, в свою чергу, повинно підтримувати і допомагати новій поліції змінити на краще нашу державу, адже зміни починаються і з кожного з нас.

1. Про Національну поліцію України: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. – Ст. 11. (Взаємодія з населенням на засадах партнерства). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.

2. Бойко І. В. Основні критерії оцінки діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України / І. В. Бойко // Правова інформатика. – 2003. – № 1. – С. 9–22.

3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку / І. В. Воробйова // 36. наук. праць Харківського університету Повітряних сил. – 2009. – Вип. 4 (22). – С. 143–145.

**Х. Р. Турів,
А. М. Жигар**

ДОВІРА ТА СТАВЛЕННЯ ДО НОВОЇ ПОЛІЦІЇ

Від початку 90-х років рівень довіри українського суспільства до правоохоронних органів був однозначно негативним. Більше половини громадян вже тоді повністю або частково не довіряли міліції, прокуратурі та судам. З плином часу ця тенденція не змінювалася у кращій бік. Навпаки, частка тих, хто був схильний довіряти міліції в тій чи іншій мірі, постійно зменшувалася. Останніми роками, кількість українців, які повністю довіряли її представникам, взагалі не перевищувала одного відсотка. Часткова ж довіра до міліції не перевищувала 6–7 відсотків. Про такий надзвичайно низький та стабільний рівень довіри до правоохоронців свідчать дані абсолютно усіх досліджень, проведених як вітчизняними соціологами, так і міжнародними компаніями.

Зміна влади та, відповідно, керівництва правоохоронних органів за останні півтора року суттєвим чином не змінили ставлення українських громадян до них: абсолютна більшість і нині схильні їм не довіряти, а частка тих, хто довіряє міліції і досі залишається вкрай невеликою.

Загалом недовіра до міліції органічно пов'язана з недовірою до усіх правоохоронних органів та більш ширше – до усіх державних інститутів. Ця недовіра та, навіть, розчарування складалися десятиліттями, вкорінювалася у суспільну свідомість і ставали фактично безальтернативною моделлю поведінки громадян.

У цих умовах навіть встигло соціалізуватися ціле покоління, яке ніколи в своєму житті не стикалося з іншою соціальною реальністю.

За результатами соціологічних досліджень переважна більшість респондентів швидше довіряють «новій» поліції. Однак цю довіру не можна назвати абсолютною. Опитані частіше говорили радше про кредит довіри, який вони надають «новій» поліції. За їхніми словами, їм дуже хочеться вірити у те, що вона буде ефективною та буде вигідно відрізнятися від «старої» міліції.

Разом із тим, абсолютна більшість респондентів вказують на те, що співробітники «нової» поліції ще не досягли належного професійного рівня і їм ще потрібен на це час. Тому ті, хто схильний довіряти «новій» поліції, сподіваються, що в повсякденній роботі її співробітники зможуть навчитися того, чого їх не навчили під час підготовки на відповідних курсах.

«Нова поліція зараз користується великою довірою, кредитом довіри. От як вони розпорядиться цим кредитом – це інше питання. В кредит воно тяжко працювати».

На довіру респондентів позитивно впливає і те, що в лавах поліції дійсно переважну більшість складають нові люди, набрані «з нуля». Крім того, для опитаних важливо, що ці люди переважно є молодими. Тому вони здатні подолати навіть існуючі нині недоліки та досягти відповідного професійного рівня.

Кількість позитивних характеристик, які опитані бачать у «нової» поліції, перевищує кількість її недоліків, які також називають громадяни.

Головними позитивними сторонами «нової» поліції є:

- ввічливість та коректність у спілкуванні з громадянами;
- доброзичливе ставлення до громадян та намагання вирішити ситуацію в першу чергу розмовою, а не застосуванням сили чи погрозами;
- чуйність та намагання допомогти громадянам;
- постійна і видима присутність на вулицях;
- доволі швидкий приїзд на місце виклику;
- переважання молодих людей, які до цього не були пов'язані з правоохоронними органами;
- висока мотивація продемонструвати ефективну роботу;
- не корумпованість, переважання небажання чи страху брати хабарі;
- настанова на рівність усіх перед законом;
- гарний зовнішній вигляд, красива форма;
- добра технічна оснащеність: нові машини, технічні засоби та нова зброя;
- висока зарплата.

Серед головних негативних характеристик нової поліції слід виділити такі:

- недостатня професійна підготовка та нетривалий час навчання. Загалом, на думку абсолютної більшості респондентів, час підготовки поліцейських має бути набагато тривалішим, а сама підготовка бути більш насиченою;
- сумніви в тому, що поліцейські зможуть захистити громадян від дійсно небезпечних злочинців;
- недостатня зовнішня мужність переважної більшості поліцейських;
- недостатня фізична форма та навички;
- випадки відсутності реакції на правопорушення через відсутність досвіду, незнання як діяти в подібній ситуації;

- довгий час оформлення ДТП.

Люди задоволені, адже змінилось головне – ставлення людей до правоохоронних структур, «нова» поліція стала населенню друзями.

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soc-sphera.com/novini/31-rezultati-doslidzhennya-dovira-ta-stavlennya-do-novoji-politsiji>

2. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

3. Дудка С. В. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ / С. В. Дудка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: mvs.gov.ua

4. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посібник / С. М. Ірхіна. – К.: РВЦ КНУВС; «ДП Друкарня МВС», 2007. – 92 с.

5. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія / І. І. Приходько. – Х.: Академія ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

6. Про національну поліцію: Закон України, 2 липня 2015 року, № 580-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/257729>

Розділ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ І ГРОМАДЯНАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕРГАЦІЇ СОЦІУМУ

З. Р. Кісіль

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ БЕЗПРИМУСОВОГО ПОРЯДКУ ДОТРИМАННЯ НОРМ ПРАВА У ДЕМОКРАТИЧНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЯК ЧИННИК ПРОТИДІЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Діяльність працівників ОВС здійснюється на підставі чинного законодавства і в законних формах, будується на демократичних основах, при дотриманні моральних правил поведінки і всіх процесуальних норм. Дотримання законності є обов'язком всіх працівників ОВС і включає, як головне завдання – охорона прав і свобод громадян та інтересів суспільства і держави. Повага до права і закону повинна стати особистим переконанням кожного працівника ОВС. Будь-які спроби відступу від закону або ухилення від його виконання, порушення прав особистості, приниження гідності громадян, чим би вони не мотивувалися, неприпустимі і переслідуються в кримінальному, адміністративному та цивільно-правовому порядку.

Вся діяльність міліції ґрунтується на точному дотриманні законів. Органам внутрішніх справ і їх посадовим особам закон надає широкі владні повноваження для виконання своїх функцій, у тому числі повноваження застосовувати заходи державного примусу, що вони можуть робити тільки відповідно до закону, на законній підставі та у законних формах. Дотримання законності – це не тільки юридичний, але і моральний

обов'язок всіх посадових осіб ОВС. Порушення законності є не тільки правопорушенням, а й аморальним вчинком.

Українське законодавство ґрунтується на моральних за-
садах, в ньому знаходить свій вираз правова та моральна сві-
домість, принципи і норми моральності, етичні погляди, що
властиві українському суспільству. Українське право глибоко
моральне у своїй основі, воно перейнято гуманізмом, в його
основу покладено конституційні положення, тому будь-яке
рішення, прийняте працівником ОВС, повинно бути законним
і справедливим; законним може бути тільки справедливе
рішення, оскільки несправедливість не може бути законною.
Правильне застосування законів завжди означає реалізацію
моральних вимог, які в них виражені і закладені.

Коли ставиться завдання з'ясувати, розкрити моральний
зміст процесуальних норм, варто завжди мати на увазі, що
немає можливості суворо відмежувати моральні норми від
процесуальних при розгляді того або іншого процесуального
принципу, щоб визначити: це – тільки процесуальна, правова
норма, але не моральна, або це – тільки моральна норма, але
не процесуальна, не правова.

Моральні норми не відокремлюють від процесуальних, їх
включають до змісту процесуальних норм, вони є необхідним
інгредієнтом правових розпоряджень і вимог, що визначають
моральний зміст і значення процесуальних норм, вказуючи
на етично-припустимі засоби їхньої реалізації. Правові норми
вказують працівникам ОВС на те, що вони повинні робити,
а моральні – як вони повинні це робити. У кожному окремому
випадку в процесі своєї діяльності працівникам ОВС необхідно
правильно розуміти й те, що поряд із юридичним змістом існує
також і моральний характер застосовуваних ними правових
норм, відшукувати законні та моральні шляхи і засоби їх реалі-
зації. Моральність не виключає застосування суворих покарань
за тяжкі злочини до осіб, які є особливо небезпечними для
суспільства, але вона не допускає необ'єктивності, переоцінки
тяжкості покарань, їй суперечить поширене помилкове
уявлення про те, що покарання тим ефективніше, чим воно
є суворішим.

Проте наведене вище зовсім не означає заклик до прояву лібералізму стосовно злочинців. За тяжкий злочин, до особливо небезпечного злочинця, слід застосовувати покарання з усією строгістю закону.

Але суворість покарання припустима лише там, де вона впливає з обставин справи, з небезпеки скоєного злочину й особистості злочинця, і не вона сама по собі визначає ефективність боротьби зі злочинністю.

Ефективність роботи ОВС багато в чому залежить від ідейної переконаності його персоналу, рівня його політичної зрілості, професіоналізму, свідомої дисципліни й організованості, неухильного дотримання законності. В ОВС повинна здійснюватися систематична і цілеспрямована робота щодо зміцнення службової дисципліни і законності, з виховання моральної культури серед персоналу. Від кожного службового колективу ОВС, від кожного працівника зокрема вимагається не тільки висока організованість, порядок і чіткість у повсякденній роботі, але й ініціатива, творчість, вмілі і самовіддані дії під час виконання службових завдань, висока культура поведінки.

Тільки за таких умов можна підвищити якість і ефективність діяльності з охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю.

Нині зростає значення таких моральних якостей працівників ОВС, як моральна чистота, справедливість, непідкупність, чесність, мужність, свідомість свого громадянського обов'язку. Всі ці обставини змушують з особливою суворістю і нетерпимістю ставитися до порушень дисципліни і вимог законності. Одним із найважливіших є особистий приклад керівника, який несе персональну відповідальність за стан справ, виховання і навчання підлеглих, зміцнення законності і дисципліни. По тому, як самі керівники виконують накази і вказівки, дотримуються законності, підлеглі судять не тільки про правомірність їхніх дій, але і переконуються в необхідності дотримання статутних положень, виробляють в собі повагу до норми, закону, нетерпимість до будь-якого роду відхилень від установлених вимог.

Виховання підлеглих в дусі високої дисципліни, дотримання законності передбачає тверду статутну вимогливість керівника. Суть її полягає в тому, щоб систематично і наполегливо домагатися від підлеглих точного виконання своїх функціональних обов'язків, наказів і розпоряджень, зразкової поведінки на службі і в позаслужбовий час. Постійна вимогливість розвиває у працівників ОВС почуття відповідальності за доручену справу, сприяє формуванню навичок і звичок дисциплінованої поведінки і законних дій. Дійсно дисциплінованим є той працівник ОВС, для якого розпорядок, регламентація його діяльності важливі як засіб успішного виконання службового обов'язку. Такий працівник ОВС щиро вболіває за загальну справу і не очікує вказівок, якщо бачить, що потрібно діяти самостійно.

Дисциплінована поведінка обов'язково пов'язана з необхідністю в будь-який момент поступитися особистими інтересами заради суспільних. Дисциплінованість передбачає постійну владу над самим собою, своїми бажаннями, почуттями. Такий самоконтроль – це глибоко усвідомлена необхідність завжди і в усьому діяти в суворій відповідності вимогам Присяги, Статутів, настанов, чітко і сумлінно виконувати накази і вказівки керівництва.

Практичне вираження дисциплінованості знаходить свій вираз у ретельності, пунктуальності, чіткості дій працівника ОВС. Структурно ця досить важлива якість працівників ОВС складається з двох елементів: інтелектуально-ідеологічного (усвідомлення необхідності діяти у відповідності з вимогами дисципліни) і емоційно-вольового (здатності суворо дотримуватися цих вимог).

У процесі зміцнення дисципліни і законності, підвищення рівня культури важливу роль відіграють службові колективи, які покликані гостро і принципово реагувати на випадки ігнорування норм моралі, вимог законів, Присяги, Статутів, директив, вказівок і наказів керівників. Досвідчені керівники вміло використовують великі можливості службового колективу з метою підвищення професійної підготовки працівників ОВС, успішного вирішення ними оперативно-службових завдань,

створюючи атмосферу непримиренності до найменших проявів нечесності, безвідповідальності, безкультур'я, до будь-яких порушень дисципліни і законності. Але цього можна досягти лише в тих випадках, коли робота зі згуртування колективу здійснюється цілеспрямовано, вдумливо, коли належна увага приділяється вихованню персоналу, правильним взаємовідносинам між працівниками, різноманітними службами і підрозділами, планомірній індивідуальній роботі з недостатньо досвідченими і організованими працівниками.

У справі виховання працівників ОВС у дусі суворого дотримання етичних норм поведінки, дисципліни і законності важлива роль належить товариським судам честі рядового і начальницького складу. Як показує досвід, широка гласність засідань таких судів, виступи товаришів по службі часто діють на порушників більш впливово, ніж дисциплінарні стягнення. Своє основне завдання такі суди справедливо вбачають у попередженні порушень.

Члени товариських судів використовують такі профілактичні заходи впливу, як роз'яснювальні бесіди із працівниками, які вчинили дисциплінарні проступки, відвідання їх за місцем проживання, виступи перед особовим складом із роз'ясненням вимог законів, Присяги, Статутів, директив, наказів МВС тощо.

Підтримка високого рівня службової дисципліни і дотримання законності в діяльності працівників ОВС безпосередньо пов'язані з задоволенням їхніх матеріально-побутових потреб, створенням сприятливих умов служби і побуту. Гарні умови праці, повна забезпеченість працівників ОВС усім необхідним, наявність житла, дитячих дошкільних закладів, належне медичне обслуговування, можливість проведення різноманітного дозвілля – все це створює сприятливий моральний клімат для виховання людей, дозволяє працівникам ОВС більш повно зосередитися на якісному вирішенні оперативно-службових завдань, вдосконаленні професійної майстерності. Добре відомо і те, що побутова невпорядкованість погіршує настрій працівників ОВС, відриває їх від виконання службових обов'язків, знижує ефективність їхньої праці, у кінцевому

рахунку негативно впливає на організацію служби, стан дисципліни і законності серед працівників ОВС.

Взаємовідносини працівника ОВС з обвинувачуванням (підозрюванням), потерпілим та іншими учасниками кримінальної справи, процесуальна обстановка, яка складається на попередньому слідстві, багато в чому залежать від вміння працівника ОВС правильно використовувати надані йому законом права і повноваження. Такі права необхідні працівникові ОВС для виконання поставлених перед ним важливих і складних завдань. Проте широта владних повноважень, зосереджених у його руках, якщо працівник не має достатньо високого рівня правосвідомості, юридичної культури, почуття морального обов'язку, може спричинити зловживання цими правами і сприяти розвитку його професійної деформації. Вміння користуватися наданою йому владою розумно, правильно, в міру, що можна назвати обачністю, – одна з найважливіших моральних якостей працівника ОВС. Вона вимагає, насамперед, вміння найсуворішим чином підкоряти закону всі свої дії і рішення. Основна складність тут полягає у поєднанні активного і рішучого викриття осіб, які скоїли проступок, припинення спроб правопорушника уникнути законної відповідальності й навести працівника ОВС на помилковий шлях, з обережністю і чуйністю при вирішенні питання про винність людини у скоєнні адміністративного проступку, із забезпеченням його права на захист, з охороною його законних інтересів.

Ці вимоги лише з першого погляду здаються взаємовичлючними, насправді ж вони жодною мірою не суперечать одна одній. Інтереси боротьби з правопорушниками вимагають, щоб до адміністративної відповідальності притягували тільки того, хто дійсно вчинив проступок, і щоб він був підданий справедливому покаранню, тобто покараний у міру дійсної провини.

Службовий і моральний обов'язки вимагають від працівника ОВС суворого дотримання прав і законних інтересів потерпілого. Зрозуміло, працівник ОВС не завжди може визнати покази потерпілого єдино правильними і покласти їх в основу висновку, а також не завжди може погодитись з вимогами потерпілого. Але за всіх обставин особі, якій проступком

заподіяно збитків, слід надати повну можливість використовувати права, передбачені законом для захисту його інтересів. Цього потребує елементарна справедливість. Тому не тільки з процесуальної, але і з етичної точки зору не припустимо, щоб працівник ОВС не знайомив потерпілого зі справою, не вживав необхідних заходів для забезпечення відшкодування заподіяного проступком матеріального збитку.

Іноді залишаються без уваги докази потерпілого та його клопотання, хоча активна участь потерпілих у доказі в багатьох випадках може сприяти у розкритті правопорушень і викритті винних.

Легко уявити собі, який несприятливий суспільний резонанс викликають факти, які ще зустрічаються на практиці, коли через невчасний початок розслідування, пасивність і безініціативність працівників ОВС, ігнорування ними доказів і клопотань потерпілого, злочин залишається нерозкритим, відомі потерпілому правопорушники залишаються безкарними або відповідають не за те, що в дійсності вчинили.

Від професійної діяльності працівника ОВС значною мірою залежить дотримання конституційних принципів недоторканності особи, житла і таємниці листування громадян, гарантії їхньої честі і гідності. Вміння розумно, в міру користуватися своєю владою повинно виявлятися в будь-яких втручаннях працівника ОВС у сферу прав інтересів громадян, які охороняються законом.

Дії працівника ОВС у подібних випадках, безумовно, ґрунтуються на законі. Однак для правильного визначення власної поведінки в кожному конкретному випадку, виходячи з загальних вказівок процесуальних норм, він мусить керуватися і поняттями морального характеру.

Сумлінний працівник ОВС не може собі дозволити ні найменшого відступу від цих та інших процесуальних правил, так само як і не може дозволити собі виявляти при допиті грубість, дратівливість, причепливість, ображати і залякувати допитуваного тощо.

Чи потрібно говорити про неприпустимість випадків виклику громадян на допит без будь-якої необхідності, багатора-

зових викликів через неповноту проведення допитів, неорганізованості, через що викликані тривалий час очікують допиту. З іншого боку, працівник ОВС в жодному разі не вправі йти на компроміси і незаконні угоди з обвинувачуванням, потурати йому у вигляді компенсації за дачу вигідних слідчому показань або іншим шляхом намагатися «піддобрити» обвинувачуваного. Подібна поведінка не відповідає ні закону, ні висунутим до працівника ОВС моральним вимогам.

Такий «торг» із правосуддям може спонукати обвинувачуваного до дачі вигідних для нього помилкових показів, а страж порядку ризикує виявитися іграшкою в руках злочинця. Від працівника ОВС потрібно тільки одне – чесно і сумлінно робити свою справу, виконувати свій службовий і моральний обов'язок, дійсно активно і цілеспрямовано прагнути до виявлення істини.

В умовах адміністративної реформи в ОВС посилюється процес інституціоналізації, тобто визначення і закріплення правових норм і моральних правил, соціальних статусів і ролей, приведення їх в систему, яка здатна функціонувати для задоволення суспільних потреб, охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю.

Процес інституціоналізації призводить до підміни спонтанної поведінки працівника ОВС на передбачувану, таку, яку можна очікувати, моделювати з допомогою правових і моральних норм.

Особливу роль у цьому процесі відіграють моральні принципи і норми, значення яких у системі органів внутрішніх справ як соціального інституту неупинно зростають.

На цій основі окреслюються позитивні тенденції: гуманізація взаємовідносин серед працівників ОВС; жорсткіші моральні вимоги до персоналу ОВС як соціального інституту; раціональне поєднання обмеження конституційних прав та гарантій, що їх компенсують; підвищення ролі суспільної думки (соціального контролю) в оцінюванні міліцейської служби – що певною мірою протидіють проявам професійної деформації серед працівників органів внутрішніх справ України.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФАХОВОЇ ЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ЕКСТРЕМАЛЬНУ ДЕПРИВАЦІЮ

У контексті глобальних екзистенційних викликів (економічні, політичні, екологічні та інші загрози) для нашої спільноти особливого статусу набувають проблеми спроможності окремих груп людей до стабілізації ймовірних ентропійних та деградаційних процесів. Необхідність соціальної санації суспільства внаслідок навіть часткової втрати сенсу буття через дію деструктивних чинників (війни, кризи, епідемії тощо) постає закономірною реальністю та потребує комплексних зусиль мультимодальних команд фахових людей. Істотно збільшується кількість скоєних анти- й асоціальних вчинків, спалахують різні суспільні патології (наприклад, тероризм, інфантицид, педофілія тощо), знижується дотримання моральності етнокультурних норм, розладнуються «віковічні діади» (типовим прикладом є сурогатне існування і частий розпад дистантних сімей трудових мігрантів), процвітає ціла низка інших травмогенних для життя людини чинників.

Вочевидь, пересічному громадянину в ускладнених і мінливих парадоксах нашого часу істотно важче розплутати клубок суперечностей та віднайти семантично-функціональну нитку власного оптимального (оптимістичного) соціогенезу, отож йому досить часто властива така симптоматика, як соціальне аутсайдерство, гостра потреба гіперкомпенсації відсутніх адекватних статусно-рольових відносин і благ, незрілість і мозаїчність прояву індивідуально-особистісних властивостей, стійка дезадаптація, підвищена тривожність і агресивність, а також комплекс інших супутних «легких девіацій» (дивацтв), що мотивують і зумовлюють перебіг його буття. Таке дещо форсоване нагнітання соціопатологічного абрису нашої спільноти не повинно спонукати до песимізму й безвілля, оскільки

на зламі тисячоліть усі інші суспільства теж зазнають суттєвих коливань і модифікацій власного історичного, економічного, культурного та іншого розвитку. Ми стоїмо перед необхідністю екзистенційного усвідомлення побудови й запровадження нових інтенсивних (іноді й виживальних) моделей подальшого суспільного розвитку, які б допомогли більшості громадян країни жити конструктивно й оптимістично. Безперечно, крім фахівців власне саногенного профілю (лікарі, реабілітологи, психологи та ін.) *вкрай важливі функції (місії) покладаються на нову поліцію*, що асоціюється у більшості людей не лише як запорука якісних змін у правоохоронних органах, але і як активна, освічена, здорова генерація, спроможна до чесного дотримання законності та постійного професійного вдосконалення.

У ракурсі нашого дослідження – соціально-психологічні особливості фахової здатності працівників поліції до роботи з людьми, які пережили екстремальну депривацію.

Екстремальна депривація як усвідомлене чи неусвідомлене незадоволення особистості рівнем забезпечення базових життєвих потреб через форсмажорні обставини є потужним гальмівним чинником, що ускладнює, сповільнює і/або спотворює її соціально-психологічний розвиток. Несформованість ключових життєвих орієнтирів, аксіологічна дихотомія, страждання через втрату (ненабуття) сенсу життя, почуття знехтуваності, самотності і занедбаності породжують своєрідний екзистенційний вакуум, який обмежує особистісний потенціал депривованої особистості. Екстремальна депривація призводить до амбівалентності й розщеплення, тому одним із домінантних станів людини, можна назвати маргінальність як межове перебування в когнітивному дисонансі, на зламі двох або кількох культурних (субкультурних) систем. Це породжує кризу ідентичності й ускладнює набуття статевих, соціально-статусних ролей і пояснюється хронічною фрустрованістю різного виду потреб, браком саморефлексії, тривалою залежністю від інших, несформованістю власних засобів досягнення бажаного тощо. Врахування таких психологічних закономірностей повинно бути однією із головних складових фахової підготовки

(готовності) працівників поліції до спілкування з людьми, які переживають численні й різноманітні проблеми і комплекси.

Симптоматика екстремальної депривації проявляється у контексті хронічних психосоціальних особистісних змін, пов'язаних з воєнними діями чи супровідними з війною факторами (полон, концентраційні табори, загибель рідних, поранення тощо). Загалом, у всіх дослідженнях окресленого спектру констатуються численні деструктивні зміни особистісних рис, а також проблеми адаптації, реабілітації, ревіталізації тощо [1; 2]. Зауважуються суттєві хронічні наслідки психічних травм, зокрема екзистенційний вакуум унаслідок втрати сенсу буття, а також страх і параноя, тотальна недовіра, ворожість і озлобленість до навколишніх, депресія і тривога, що поєднані з різнотипними сомато-вегетативними дисфункціями. Складні соціальні й психологічні зміни внаслідок дії екстремально-деприваційних умов і чинників спроможні викликати дезадаптацію, сприяючи розвитку пасивного, приреченого, фаталістичного стилю поведінки з домінуванням відчуттів розпачу, безнадійності, спустошеності, самотності, втратою зацікавлення в біосоціальній активності тощо [1]. Врахування специфіки такого ускладненого контингенту з обтяжливим колом проблем повинно стати для працівника нової поліції чи не повсякденним службовим завданням. Типовим спектром досліджень у галузі екстремальної депривації стали ті сфери людської професійної діяльності, що належать до так званого фактору ризику (військові, льотчики, підводники, полярники, спортсмени та ін.). Визначальними факторами, що стимулюють деприваційні чинники називаються самотність, щоденна рутинність життєіснування, ізоляціонізм, фрустраційні синдроми тощо. Мимоволі культивується активне прогресування деприваційних факторів, внаслідок чого людина може бути озлобленою та сердитою, агресивною і безпринципною. Розлади життєво важливих функцій є лише деякими основними девіантно-психологічними реакціями людини, яка існує в умовах нестачі варіабельних стимулів, самотності, знехтуваності й ізольованості від нормативного плину життя усієї решти соціального довкілля. По суті, працівник поліції досить часто має справу

з надзвичайно ускладненими суб'єктами спілкування, а отже повинен бути готовим для вилаштування системи особистісного психозахисту та володіти навичками нейтралізації агресивного міжособистісного спілкування.

Статусу екстремальної депривації набувають проблеми адаптації та інтеграції дітей-емігрантів. Діти, вирвані із сім'ї і звичного соціокультурного контексту свого життєіснування через еміграцію батьків в іншу країну, дуже важко переносять звикання до цілком чужої лінгвокультурної реальності й незвичних побутових умов.

Від цього страждають швидкість і успішність їхньої ресоціалізації а також розбалансовуюється сім'ясфера та загальна особистісна й соціальна адаптивність. Загальні характерологічні ознаки дітей-біженців, що пережили екстремальну (а звідси й інші типи) депривацію, набувають елементів деструктивної поведінки, деформації життєвої перспективи, підвищеної тривожності, депресивності.

Депривованим дітям притаманні відчуття соціальної незахищеності й неповноцінності, у них наявні розлади контролю за емоційною сферою, посилення агресивності, відчуття загрози і водночас поступливості, боязкості та психологічної залежності. Такий перманентний стан напруги підвищує ризик особистісної дихотомійності, симптомами якої можуть бути підвищена тривожність, активна стресогенність, загострена нервово-психічна напруженість, актуалізована фрустрація тощо. Активний і цілеспрямований сукупний ревіталізаційний вплив суспільства на дитину-біженця може призвести до послаблення посттравматичної реакції, розвиток якої пов'язаний передусім з особливостями формування дитячого емоційного світу. Суб'єктивна значущість і частота спілкування депривованих дітей-біженців з приводу «втраченої батьківщини», відтворення ними психотравмуючих переживань і ситуацій є одним з найвідчутливіших факторів їхнього актуалгенезу. Позитивний рекреаційний ефект з боку працівника поліції у спілкуванні з таким контингентом дітей досягається насамперед завдяки конструктивному емпатійно-співчутливому ставленню, що блокує розвиток посттравматичної реакції, яка не набуває

генералізованого характеру і не викликає специфічних депресивних проявів, страхів та посилення тривожності.

Отож, працівник поліції повинен усвідомлювати, що пораженим екстремальною депривацією людям характерні емоційно-вольова нестійкість і низький самоконтроль, розбалансована самоакцептація і неадекватна самооцінка, конформна підлеглість і соціальна боязкість, тобто цілий спектр дезадаптивних рис, що слугують серйозними бар'єрами у спілкуванні. Слід враховувати, що екстремально-депривованим людям властиві або надмірна прямолінійність як спроба психозахисту, або, навпаки, полізалежна конформність, ригідний інтелект, загальна фрустрованість, підозрілість, відчуженість, замкнутість, почуття провини, висока тривожність тощо. Працівникові поліції потрібно застосовувати сучасні інтерактивні соціотехніки для налагодження неконфліктного комунікативно-перцептивного спілкування з людьми, які пережили негативні впливи екстремальної депривації.

1. Гошовський Я. Особистість в екстремальних умовах: сенсорно-деприваційний ракурс / Я. Гошовський // Особистість в екстремальних умовах: збірник тез V науково-практичної конференції. – Львів: ЛДУ БЖД, 2012. – С. 53–58.

2. Яковенко С. І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / С. І. Яковенко. – К., 1998. – 34 с.

Д. Т. Гошовська

ПСИХОЛОГІЧНА СПЕЦИФІКА ІНТОЛЕРАНТНОГО СПІЛКУВАННЯ МАРГІНАЛЬНОЇ ОСОБИСТОСТІ

У складних реаліях нашого часу істотно зростає кількість людей, які переживають маргінальні стани через невизначеність соціально-економічного, політичного, екологічного гомеостазу. Людина, що перебуває на краю, на межі різних

культур/субкультур/контркультур, аксіологічних пріоритетів, ідеологічних преференцій, культурологічних уподобань тощо, зазнає їхнього суперечливого впливу та переживає цілу низку дискомфортних соціо-психостанів. В індивідуальному плані така людина перебуває у режимі групової приналежності, однак без чітко вираженої групової ідентифікації, тому відчуває роздвоєння через ненабуту ідентичність і, по суті, знаходиться у неперервному комунікативному самоконфлікті. Феноменологія кризи, матеріальне зубожіння, маючи своїми концептуально-сутнісними ознаками складні суперечності, істотно загострила численні проблеми соціальної психіки великої кількості людей. Крізь призму генетичної психології С. Максименко зауважує, що серед найактуальніших проблем сучасного соціального середовища набувають чільного статусу тактики і стратегії набуття особистістю вітагенного досвіду – досвіду виживання і пристосування до життя. Долання нужди, активізація спроб виживання, постійне набуття життєвості, адаптивності, пристосування у мінливому світі є нагальними потребами пересічної людини «перехідного часу», що без повноцінного й різновекторного спілкування просто приречена на самотність і аутсайдерство [2].

Посилення у сучасній наукологічній теорії та практиці позицій постмодернізму як ідеології деантропологізації та елімінації речово-подійового світу не повинно негативно позначитись на якості осмислення людиною основних категорій власного соціально-психологічного буття, насамперед спілкування. У ключі нашої проблематики зауважуємо превалювання тенденції до переваги ентропійних [1; 2] і аномійних [3] детермінант у соціопсихічному розвитку маргінальної особистості в сучасному суспільстві, а також стрімкий спалах тактик і стратегій її інтолерантного й конфліктного спілкування. Звичайно, найбільш ізольованими системами в соціальному вимірі є насамперед пенітенціарні установи, кримінальні субкультури, де блокада повноцінного партнерського спілкування є типовим явищем, власне, чи не головною ознакою. Працівники поліції досить часто мають досвід спілкування якраз з такими комунікативно-інтолерантними вибірками.

Спілкування маргіналів здебільшого містить психотравмуючу сутність і стереотипність, що проявляється насамперед на рівні блокування соціальної перцепції, адже вони вимушені перманентно долати опозицію «свій – чужий» з усією гамою комунікативно-перцептивних бар'єрів, що вилаштовується довкола неї. Нагнітати комунікативну інтолеранцію можуть пережиті в дитинстві обмеження спілкування, які викликають складне нагромадження і переплетення різних травмогенних спогадів, що ускладнено позначається на всьому подальшому особистісному розвитку. Оскільки порушення інформаційної та комунікативної функцій призводить до відставання в розвитку когнітивної сфери, то це неминуче впливає на формування смислових складників самосвідомості й усіх інтелектуальних компонентів базальної психоструктури маргінальної особистості. Ускладнювальним фактором виступає те, що маргіналізована особистість сприймається «нормативною більшістю» досить часто з позицій «парадигми колонії», згідно з якими не таке, інше, слабше трактується, як чуже, негативне, гірше, низькостатусніше. Депресивний модус самосвідомості в першу чергу проявляється на відкритості-закритості комунікативних настановлень маргінальної особистості, створює низку перцептивних бар'єрів, усталює режими відчуттів у площині самотності, приреченості, відлюдькуватості й аутичності. Безперечно, в контексті налагодження мегадіалогу з довкіллям найімовірнішими будуть інтолерантні тактики і стратегії. На стадії адаптування до нормативного устрою довколишнього соціуму маргіналізовані особи мають проблеми з формуванням самоакцептивної атрибуції, в них спостерігається загострення потреби у застосуванні різноманітних захисних механізмів. Унаслідок неадекватного уявлення про себе, спричиненого «перебуванням на маргінесі», виникає стан дезадаптації, конфліктності і самоконфліктності, тривожності, порушується самоповага.

Описуючи соціально-психологічні параметри і властивості сучасної української молоді, зокрема структуру цінностей, соціальне самопочуття і морально-психологічний стан, Н. Паніна стверджує, що особистісний перебіг соціогенезу відбувається

в умовах певної ентропії, «тотальної аномії». Безнормність, когнітивний і ціннісний вакуум призводять до значних проблем і деструкцій з у край негативними наслідками, спонукають до побудови асоціально-паразитарної картини світу [3].

Ентропійній експансії потрібно поставити бар'єри насамперед у вигляді відлагодження соціально-перцептивної системи спілкування, покращання міжособистісного сприймання і розуміння людини людиною.

Стосовно маргіналізованої особистості все значно ускладнюється, оскільки спрацьовує феномен відчуження (причому, здебільшого на всіх рівнях: від внутрішньоособистісного (амбівалентність, акцентуації, аутистичність) до міжособистісного (агресія, негативні атитюди, інгібіція, інтолерантність тощо). У комунікативному самоприйнятті (самоототожнення на рівні реципієнта, комунікатора, партнера, учасника діалогової полілогу) маргінальної особистості. Часто проявляється перцептивне викривлення картини світу і себе в ньому, тому основною захисною стратегією обирається здебільшого афективно-конфліктний стиль спілкування, що реалізується у фізичній чи вербальній агресії.

В умовах хаотичного й неперебірливого ареалу спілкування, в результаті втрати реальної взаємодії в комунікативній системі «батьки-діти» виникають численні особистісні дисфункції та психотравмуючі ситуації, тому досить часто типовими соціально-психологічними реакціями молодих людей є відчуття самотності, загнаності, знедоленості, фрустрації, страху, тривоги, нервово-психічного напруження тощо.

Чітко помітним є домінування депресивно-тривожних модальностей і в адаптації, і в комунікації, що, вочевидь, може бути однією з першопричин ймовірної майбутньої інтолерантності та розладнаної діалогічності.

Самотність, відчуження, протиставлення себе мікро- чи макросередовищу, значущим соціальним авторитетам чи навіть референтній групі теж є невід'ємними атрибутами самоакцептації.

Висока сензитивність до широкого кола афективних факторів негативного спектру спричиняє часті психотрав-

муючі ситуації, що проявляються як захисні спалахові емоційні відреагування або як відмова від самосприйняття й спілкування з іншими.

Вони мають здебільшого ситуативний, тимчасовий характер, однак частота подібних напружених «прикордонних», помежових станів може призвести до стабілізації конфліктного, агресивно-оборонного стилю спілкування з довкіллям, а отже стають причинно-наслідковою основою та підставою інтолерантності.

У спілкуванні з маргіналами необхідним є залучення перцептивного фону, оскільки лише вітальність взаємних інтересів, що так властива соціальній перцепції, може гарантувати глибину взаємопроникнення у проблеми, а значить і високу ймовірність їх вирішення.

Соціальні коливання сучасності (економічні негаразди, безробіття, гібридна війна, явна і латентна агресія тощо) лише віддаляють чи спотворюють міжособистісне спілкування, особливо ж на високому перцептивному рівні, що якраз і забезпечує толерування взаємин.

Соціально-перцептивний підхід, базуючись на принципах емпатії та рефлексії, повинен містити суб'єкт-суб'єктну парадигматику взаємин.

Блоковане й неповносправне спілкування у дезінтегративному мікросередовищі, породжуючи афект неадекватності як результат сильного нервово-психічного напруження, вражає основні складові психоструктури і має негативні, гальмівні наслідки для сприятливого перебігу подальшого особистісного розвитку.

Комунікативно-перцептивні розлади спричиняють дисгармонійне спілкування на багатьох рівнях соціальної взаємодії маргіналізованих молодих людей, насамперед у плані табування і нехтування спроб їхнього самоствердження й самореалізації.

Обережне, психозахисне спілкування, характерне маргіналам упродовж тривалого часу, може набирати іноді статусу позитивних комунікативних моделей, тактик і стратегій. Надмірне адміністрування й офіціозність спілкування, дистан-

ціювання й недемократичність комунікативних практик, авторитарні стосунки лише посилюють пригнічення їхньої суб'єктності, внутрішньої активності, гальмують особистісну автономність.

Це істотно збіднює структуру міжособистісного спілкування маргіналів, впливає на становлення замкнутості й комунікативної ригідності, звужує адаптивний спектр про соціальної активності.

Маргіналізм молодой людини істотно ускладнює налагодження повномірного спілкування на рівні «психолог – клієнт» і провокує появу недоліків, огріхів, помилок і зривів в інтерперсональному діалозі. Сам процес психологічної допомоги може наповнюватися інтолеранцією та духом бар'єрності, а отже стає неповноцінним або й неможливим у принципі.

Такі перцептивні прогалини мало сприяють формуванню адекватного особистісно-стратифікаційного статусу й повноцінного, ефективного й конструктивного спілкування. Отож звуження реального кола спілкування маргінальної особистості призводить до замкнутості, невміння налагодити контакти з навколишніми людьми, а інколи навіть до соціальної самоізоляції, що може проявлятися в гострих формах переживання самотності, знехтуваності, відмежованості й інтолерантності. Спілкування маргінальної особистості повинно бути піддано розвивальним психокорекційним впливам з метою його оптимізації та гармонізації.

1. Гошовська Д. Самоакцептація у контексті гендерної соціалізації особистості / Д. Гошовська // Психогенеза особистості: норма і девіація: зб. наук. статей; гол. ред. Я. Гошовський. – Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2014. – С. 54–61.

2. Максименко С. Д. Розвиток психіки в онтогенезі: в 2 т. / С. Д. Максименко. – К.: Форум, 2002. – Т. 1. – 319 с.; Т. 2. – 335 с.

3. Паніна Н. Молодь України: структура цінностей, соціальне самопочуття та морально-психологічний стан за умов тотальної аномії / Н. Паніна // Соціологія: теорія, практика, маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 5–26.

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКА ОВС ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Під час виконання своїх обов'язків, зокрема, пов'язаних із взаємодією з населенням, працівник ОВС переборює певні труднощі, які можуть мати негативні впливи на його психіку. При спілкуванні з громадянами може виникнути між особистісний конфлікт, що у подальшому призводить до стресу. За таких умов зберігати позитивний настрій та внутрішню гармонію дозволяють психологічна стійкість особистості. Тому питанням її формування та розвитку сьогодні приділяється особлива увага.

Питання психологічної стійкості особистості, зокрема, працівника ОВС, мають велике практичне значення, оскільки стійкість оберігає особистість від різних соціальних девіацій, від особистісних розладів, створює підґрунтя внутрішньої гармонії, повноцінного психічного здоров'я, високої працездатності.

«Стійкий» розуміється як характеристика індивіда, поведінка якого відносно надійна й послідовна. Його антонім – термін «нестійкий», який має в психології декілька значень: індивід, який демонструє безладні та непередбачувані моделі поведінки і настрою; індивід, який схильний демонструвати невротичні, психотичні чи просто небезпечні для інших моделі поведінки.

«Стабільний» розглядається як риса, яка характеризується відсутністю надмірних емоційних змін. У цьому випадку часто використовується уточнююче слово «емоційна стабільність».

Можливі різні підходи до трактування психологічної стійкості. Вона може розглядатися як співрозмірність постійності та мінливості особистості. Йдеться про постійність

головних життєвих принципів та цілей, домінуючих мотивів, способів поведінки, реагування в типових ситуаціях. Мінливість проявляється в динаміці мотивів, появі нових форм реагування на ситуації. За такого розгляду підкреслюється, що в основі психологічної стійкості особистості лежить взаємодоповнююче поєднання, гармонія постійності й мінливості особистості. На ґрунті постійності вибудовується життєвий шлях особистості, без неї неможливе досягнення життєвих цілей. Вона підтримує та зміцнює самооцінку, сприяє прийняттю себе як особистості та індивідуальності. Динамічність та пристосованість найтіснішим чином пов'язані з розвитком та існуванням особистості. Розвиток неможливий без змін, які відбуваються в окремих сферах особистості і особистості в цілому. Розвиток особистості являє собою сукупність змін.

У психологічній стійкості важливим аспектом є співрозмірність приємних і неприємних почуттів, співрозмірність між відчуттями благополуччя і переживання радості, щастя, з одного боку, й відчуттями незадоволеності життям та своїми справами, собою, почуттями нудьги та печалі, стражданнями – з іншого.

Індивідуальні особливості, які сприяють зниженню психологічної стійкості це: підвищена тривожність; гнівливість, ворожість, агресія, спрямована на себе; емоційна збудженість, нестабільність; песимістичне ставлення до життєвої ситуації; замкнутість, закритість.

Крім того, психологічну стабільність понижують утруднення самореалізації, сприйняття себе невдахою; внутрішньо-особистісні конфлікти; тілесні розлади.

Оскільки соціальне середовище це основне середовище професійної діяльності працівника ОВС, то принципово важливою є його психологічна стійкість у міжособистісній взаємодії. При цьому на перший план виходить міжособистісної взаємодії на перший план виходить упевненість, здатність до впевненої (самостверджуючої) поведінки.

Впевненість проявляється в умінні виражати свої думки та почуття в соціально прийнятній формі, тобто, не принижуючи при цьому гідність інших; у готовності брати на себе

відповідальність за свої дії; в конструктивному підході до рішення проблем; у прагненні не обмежувати чужі інтереси. Мета впевненої поведінки – самоактуалізація. Впевнена людина може висловлювати свої побажання та прохання до іншої людини змінити будь-що, вона здатна говорити про це прямо й вислуховувати незгоду чи заперечення, не розгублюючись.

Дефіцит упевненості проявляється в агресії чи невпевненій поведінці. Для агресивної поведінки характерна тенденція виражати свої думки та бажання у формі вимог і наказів, звинувачень та образ; прагнення перекладати відповідальність за свої дії на інших, не сприймати інші думки та утверджувати свою точку зору як головну при вирішенні проблем, робити вибір за інших. Мета агресивної поведінки – присилування та покарання. Невпевнена поведінка частіше за все реалізується у формі пасивно-агресивної поведінки, якій притаманні:

- невміння чи небажання прямо виразити свої думки та почуття;
- невизнання відповідальності за свої дії шляхом уникнення вибору, надання цього права іншим;
- жертвування своїми інтересами при вирішенні проблем;
- страх від зіткнення з чужими інтересами внаслідок внутрішнього, часто неусвідомленого, переконання у ворожості оточуючого світу.

Метою невпевненої поведінки в багатьох випадках стає маніпулювання, тобто спроби приховано керувати думками та почуттями оточуючих і підкорити їх своїм інтересам. Пасивно-агресивна поведінка у міжособистісних стосунках часто спрямована на те, щоб покарати іншу людину непрямим способом, викликаючи у неї відчуття провини.

Так, людина прямо не говорить про своє бажання, але робить це непрямо, натяками, з деякими побоюваннями чи тривогою або взагалі не робить спроб досягти бажаного, наприклад, мовчить.

Переважання такого способу поведінки, зазвичай, приводить людину до незадоволення своїми взаємовідносинами з іншими людьми, вона все більше накопичує в собі невислов-

лені образи. Оточуючі, в свою чергу, починають уникати контактів з нею, стомившись від відчуття провини.

Невпевненість та агресивність не протилежні якості – це дві різні форми прояву дефіциту впевненості у собі. Дослідження показали, що пасивність і агресивність пов'язані з тривогою та ворожою установкою у відношенні до оточуючих людей.

Обидва ці поведінкові складові негативно впливають на фізичне та психологічне здоров'я індивіда, та його близького оточення.

Невпевненість у собі в міжособистісних стосунках проявляється як результат:

- соціального страху: страх бути відхиленням або висміяним. У результаті чого максимально обмежується кількість соціальних контактів;

- заниженої самооцінки: помилкові уявлення про себе перешкоджають розвитку міжособистісних відносин:

- нераціональних переконань, зокрема: «я повинен дотримуватися пристойності», «я повинен постійно контролювати свої думки, почуття, свою поведінку», «я повинен справляти на усіх гарне враження» і т. д.;

- відсутності навичок вираження почуттів: здатності говорити про свої почуття, бажання, вміння розуміти, які почуття відчуває співрозмовник та адекватно реагувати на них.

Отже, впевнений у собі працівник ОВС певною мірою незалежний від оточення. Будучи психологічно стійким, він здатний здатна утримувати баланс між силою власного впливу і чуттєвістю до впливу з боку. Порушення цього балансу, а тим більше крайнощі, знижують ефективність міжособистісних контактів, усувають можливість позитивного емоційного насичення від спілкування й тим самим знижують переживання соціального благополуччя: задоволеності своїм соціальним статусом та станом суспільства і задоволеності міжособистісними зв'язками.

Таким чином, на сьогоднішній день у конструктивній взаємодії працівників ОВС та населення превалює розробка методів вироблення та підтримки їх психологічної рівноваже-

ності, що є запорукою успішної міжособистісної взаємодії та задовільного статусу в соціумі.

1. Анікеєнко, М. І. Погляд на проблему формування й підвищення рівня емоційної стійкості співробітників підрозділу громадської безпеки МВС України / М. І. Анікеєнко // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: матеріали наук.-практ. конф., 4 груд. 2009. – Х., 2009. – С. 127.

2. Ірхін Ю. Б. Психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ: навчальний посібник / Ю. Б. Ірхін. – К.: РВЦ НАВСУ, Київський юридичний інститут, 2005. – 148 с.

3. Ірхін Ю. Б. Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів: навчальний посібник / Ю. Б. Ірхін. – К.: РВЦ КНУВС; ДП «Друкарня МВС», 2007. – 96 с.

4. Левенець О. А. Психологія правоохоронної діяльності / О. А. Левенець // Юридична психологія та педагогіка. – 2015. – № 1 (15). – С. 135–145.

**М. В. Ковалів,
В. О. Іваха,
І. Б. Чернихівська**

ОКРЕМІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ

Ефективність професійного спілкування співробітника патрульної служби являє собою міру поетапного досягнення та підтримки психологічної близькості з партнером по спілкуванню шляхом узгодження та коректування цілей, умінь і станів, способів взаємодій у відповідно до мінливих умов поліцейської діяльності [1, с. 45].

Психологічними детермінантами ефективності професійного спілкування співробітника патрульної служби є ступінь взаєморозуміння у спілкуванні, диференційованість між особистісного сприйняття, володіння засобами встановлення

контакту з людьми, здатність регулювати міжособистісні відносини, точність міжособистісного сприйняття, здатність до переживання, легкість встановлення контактів з іншими людьми, здатність і вміння формувати довірчі контакти, налаштованість на психологічний контакт, виразність інтонації в мовній діяльності, відкритість, здатність до рефлексії, орієнтації на залучення в спілкування, жестикуляція.

Труднощі, що впливають на професійне спілкування співробітника патрульної служби поділяються на первинні та вторинні.

Первинні труднощі залежать від особистісних властивостей людини. До них відносяться – боязкість, сором'язливість, тривожність, підозрілість, недовірливість, боязнь нових контактів, агресивність, імпульсивність.

До вторинних труднощів відносяться біогенні, психогенні, соціогенні.

Біогенні труднощі включають насамперед соматичні хвороби, такі як виразка, ендокринні захворювання, гіпертонія. До психогенним труднощів відносяться неадекватна самооцінка, психологічний захист, неадекватний індивідуальний стиль спілкування.

Соціогенними труднощами є зовнішні комунікативні, смислові, лінгвістичні бар'єри, визначені прорахунки виховання (грубість, невихованість), позамежна інтенсивність професійного спілкування або, навпаки, соціальна ізоляція, невдалий особистий досвід емоційних і соціальних контактів [2, с. 112–113].

Спілкування є суттєвою детермінантою спільної діяльності та може служити засобом її оптимізації. Особливості професійного спілкування інспектора патрульної служби детерміновано психологічними характеристиками діади і тріади як «верхньої межі» контактної групи. Його специфіка проявляється в безпосередньо-особистісному і інтенсивному характері взаємодії з людьми в процесі виконання службових завдань.

В основі психологічних труднощів спілкування інспектора патрульної служби знаходяться соціоперцептивне спотворення і неадекватно вироблені засоби комунікативного впливу

і спільної діяльності. Передумовами, що підвищують ймовірність виникнення психологічних труднощів спілкування є неадекватні або спотворені уявлення інспектора про те, як повинні протікати процеси взаємодії з іншими людьми і переживання, пов'язані зі своєрідною особистісної інтерпретацією названих процесів [3, с. 56].

Професійно-психологічну підготовку співробітників патрульної служби до ефективному досягненню загальносоціальних цілей оперативно-службової діяльності доцільно представити у вигляді комплексного навчання співробітників (що включає розширення знань, формування умінь і навичок за допомогою різних форм теоретичного та практичного навчання) з урахуванням мотиваційно-цільових, комунікативних, перцептивних, поведінкових і емоційно-вольових процесів конструктивної взаємодії з учасниками дорожнього руху. Ефективність формування інтерактивної підготовленості опосередкована розвитком позитивних стереотипів сприйняття громадян, баченням в них активних союзників.

За підсумками формування високого рівня інтерактивної підготовленості співробітників патрульної служби до взаємодії з громадянами під час заходів із забезпечення публічного порядку і учасниками дорожнього руху можна міркувати про обумовленість професійної мотивації співробітників патрульної служби усвідомленням соціальної корисності їх праці, його загальнодержавної значущості, впевненості у правильності вимог права і справедливості законності.

Різні соціально-психологічні тренінгові вправи з допомогою моделювання проблемних ситуацій, що виникають у взаємодії громадянами під час заходів з охорони публічного порядку та з учасниками дорожнього руху, ділові ігри, а також консультування співробітників патрульної служби, сприятиме розвитку таких професійно важливих якостей, як комунікативна ініціативність, соціальна чуйність, психологічна стійкість, володіння навичками конструктивного діалогу, прагнення до об'єктивності у прийнятті рішень, здатність до самоаналізу власних дій, а також зростанню соціально значущої професійної мотивації, що, в кінцевому підсумку, буде справляти

позитивному впливі на формування довіри до співробітників патрульної служби Національної поліції України як до професіоналів своєї справи, стурбованих в першу чергу підвищенням публічної безпеки. У цьому контексті доцільне проведення соціально-психологічний практикуму.

Соціально-психологічний практикум заснований на моделюванні процесу вирішення труднощів в міжособистісному професійному спілкуванні співробітника патрульної служби являє собою особливим чином організоване взаємодія членів навчальної групи, в процесі якого здійснюється розвиток у особистості компетентності в професійному спілкуванні. Відмінними рисами діяльнісно-орієнтованого соціально-психологічного практикуму є: обов'язковий попередній психологічний аналіз професійної діяльності учасників, визначення місця спілкування в структурі професійної діяльності учасників соціально-психологічний практикуму, реалізація названих елементів в його ході.

Міжособистісна взаємодія – особистісний контакт, обумовлений взаємозалежністю суб'єктів на шляху досягнення цілей, як правило, опосередкований спілкуванням і спільною діяльністю, на основі якого відбувається вплив суб'єктів один на одного та складаються певні взаємини які характеризуються сутністю, динамікою, видом, специфікою; напруженим характером, внаслідок орієнтування співробітників переважно на реалізацію контрольно-наглядової та адміністративно-юрисдикційної функцій.

У контексті теоретичних досліджень психології взаємодії співробітників патрульної служби з громадянами під час заходів з охорони публічного порядку і учасниками дорожнього руху виділяються три його види: конструктивна взаємодія, односторонньо-результативна взаємодія та деструктивна взаємодія.

Взаємодія співробітників патрульної служби з громадянами у публічних місцях та учасниками дорожнього руху в значній мірі визначена організаційними чинниками (законодавством у галузі охорони громадського порядку та дорожнього руху, системою оцінки діяльності органів внутрішніх справ,

психологічним забезпеченням), психологічними факторами (акцентуванням уваги співробітників на владних повноваженнях, недостатньою розвиненістю професійно важливих умінь і навичок, відповідним рівнем правосвідомості, підвищеною увагою до безпечного пересування громадян), а також умовами професійної діяльності з дефіцитом часу і інформації, можливістю виникнення конфліктних, екстремальних і нестандартних ситуацій, високою інтенсивністю контактів з громадянами у публічних місцях і учасниками дорожнього руху, постійним переключенням уваги з одних об'єктів на інші, дорожньо-транспортної обстановкою, умовами дорожнього руху).

Основними показниками високого рівня інтерактивної підготовленості співробітників патрульної служби до взаємодії з учасниками дорожнього руху є: володіння вміннями та навичками здійснення окремих комунікативних дій, коригуючого впливу на правосвідомість і поведінку громадян; володіння психотехніками аналізу суб'єктивних і об'єктивних факторів поведінки громадян; здатність своєчасно вирішувати конфліктні ситуації за допомогою діалогу, управляти напруженими конфліктами; володіння тактичними прийомами психологічного впливу на окремі категорії громадян; володіння навичками самоконтролю та саморегуляції, регулювання та підтримки позитивного емоційного стану громадян; вміння ефективно користуватися психотехніками конструктивної взаємодії з громадянами при здійсненні різних професійних дій; сформовані позитивні стереотипи щодо громадян, а також установки на конструктивну взаємодію з ними, переважання соціально значущих мотивів професійної діяльності.

Соціально-психологічні тренінгові вправи (ввідні) з навчання навичкам конструктивної взаємодії співробітників патрульної служби з громадянами повинні включати ситуації конфліктної, проблемної, екстремальної взаємодії, з метою їх використання при проведенні практичних занять, а також на інструктажі перед заступанням нарядів патрульної служби на службу.

Цілеспрямована підготовка сприяє позитивній психологічній динаміці в структурі мотивації професійної діяльності,

обумовленої усвідомленням її корисності; зміні негативних стереотипів на позитивні, опосередковані баченням у громадянах активних союзників у справі вдосконалення правопорядку, а також турботою про їхню безпеку; оволодінню співробітниками патрульної служби вміннями та навиками використання психологічних прийомів міжособистісного сприйняття, комунікативного обміну, конструктивного вирішення конфліктних ситуацій з громадянами, розумінню значущості власних дій в укріпленні довіри з боку населення.

1. Бандурка А. М. Психология управления: учеб. пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: Титул, 2007. – 532 с.

2. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посібник / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Д. Й. Никифорчук, П. П. Підюков. – К.: Київський юридичний інститут, 2005. – 278 с.

3. Психологія управління: курс лекцій / В. І. Барко, В. М. Клячко, О. В. Волошина, Т. В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.

П. П. Ренжин

ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ТА СТРЕСОТІЙКІСТЬ ПРАВООХОРОНЦЯ

Особистість – це обов’язково людина як істота, що має специфічну тілесну будову (розвинений мозок, руки, органи мовлення) та риси приналежності до суспільства; індивід як продукт суспільного розвитку, єдність наслідуваного та набутого, носій психіки як системи особливих утворень; індивідуальність, що треба розуміти як своєрідне, неповторне поєднання психологічних якостей та їх проявів у поведінці та діяльності, емоційній, інтелектуальній та вольовій сферах.

Побутове розуміння особистості найчастіше поєднується з оригінальністю, з «силою» виявлення тих чи інших якостей. У цих випадках звичайно стверджують: «Так, це яскрава, неповторна людина, це – особистість!». Поняття «особистість»

виникло за часів римського театру, де маска, що одягалась на обличчя актора та визначала зовнішній вияв індивідуальності, звалась «личина».

Особистість являє собою соціальний атрибут людини, який практично повністю набувається, засвоюється нею протягом життя. Визначальною для формування та розвитку особистості є діяльність. Разом з тим, формуючись у діяльності, особистість у ній і виявляється, надає її здійсненню особистісної забарвленості. Особистість планує діяльність, визначає цілі та шляхи їх досягнення, прогнозує результати та наслідки. Все це здійснюється при безпосередній участі свідомості. Єдність свідомості особистості та діяльності є фундаментальним принципом психології, принципом аналізу причинно-наслідкових зв'язків між особистістю та діяльністю. Ця єдність має діалектичний характер – причини та наслідки можуть мінятися місцями. Іншими словами, особистість як причина здійснює діяльність як наслідок.

Знання про особистість і діяльність мають важливе значення для працівників правоохоронних органів. Людина цікавить їх, перш за все, як порушник правових норм. Однак правові норми, як і інші регулятори поведінки людей, діють у сполученні з власне психологічними. Усе, що спонукає людину до дій, вчинків проходить крізь її психіку, набуває особистісного забарвлення. Тому механізм правового регулювання обов'язково має особистісний аспект, без знання та врахування якого неможливо досягти реального впливу норм права на людей.

Відомості про людину як особистість можуть використовуватись в правоохоронних органах у декількох напрямках. Перш за все, це вивчення особистості правопорушника, розкриття механізму його злочинної поведінки. Помста, жорстокість, ревнощі – усе це і багато чого іншого в суб'єктивному боці злочину може бути виявлене та правильно інтерпретоване за умов особистісного підходу. Важливим інструментом одержання додаткових відомостей про особистість злочинця є судово-психологічна експертиза.

Особистість може бути в різних якостях – затриманого, підозрюваного, злочинця, звинуваченого тощо. Ефективність

взаємодії з нею, у тому числі і профілактична діяльність, базуються на знанні особливостей особистості. Проблема особистості є центральною також і при організації відбуття покарання, надання йому не тільки карального, а й виховного характеру.

Важливе психологічне значення мають відомості про спосіб життя особистості як сукупності головних сфер життєдіяльності (трудової, побутової, суспільної), що формують певний стиль поведінки в суспільстві. При їх виявленні та використанні працівник правоохоронних органів повинен опиратись на психологічно обґрунтоване розуміння взаємозв'язку розвитку особистості та видів діяльності. Зміна видів діяльності призводить до зміни характеристик особистості, перш за все її спрямованості, яка, своєю чергою, визначає вибір нових видів діяльності та подальшу зміну особистості.

У своїй службовій діяльності правоохоронці стикаються не лише з правопорушниками, а й взаємодіють з широким колом людей, яких торкається злочин (потерпілі, свідки, різні посадові особи тощо). Особистість кожного з них склалася за певних умов, у них неоднаковий спосіб мислення, система стосунків, індивідуальні переваги з різних питань. Працівник, звичайно, обмежений у часі і можливостях поглибленого, всебічного вивчення особистості людей, які потрапляють до кола його службового інтересу. Разом з тим, йому необхідно встановити з цими людьми оптимальні психологічні стосунки для отримання інформації і здійснення необхідного впливу. За цих умов зростає значення психологічної компетентності, її практичне застосування. Відомо, що свідчення потерпілого залежить від багатьох суб'єктивних чинників, зокрема, близько 80% злочинів проти особистості вчинюють особи, які пов'язані з потерпілими родинними, інтимними та іншими стосунками, трансформованими врешті-решт у конфліктні. Ця обставина накладає суттєвий відбиток на позицію потерпілого, характер його свідчень.

Важливу сферу застосування психологічних знань про особистість складають стосунки правоохоронця з колегами, співробітниками інших служб та підрозділів. Ефективність

взаємодії багато в чому залежить від збігу обставин, конкретної зацікавленості у результатах взаємодії, професійного досвіду тощо.

Нарешті, знання психології особистості дозволяє контролювати власні пізнавальні, вольові, емоційно-чуттєві процеси, керувати своїм професійним розвитком та поведінкою, розвивати професійно важливі якості – психологічну стійкість, толерантність тощо. У цьому ж напрямі певний інтерес становить аналіз особистості як керівника та підлеглого.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів здійснюється в умовах, що потребують розвиненої саморегуляції психічних станів та поведінки в цілому. У повсякденному житті і при виконанні службових завдань співробітник, з огляду на значимість для нього певних ситуацій, зазнає тих чи інших переживань. Разом з тим, більшість цих ситуацій потребує контролю над їх виявленням, подолання негативних станів, наполегливості та стійкості в досягненні поставленої мети. Регулятором конкретних актів поведінки виступають емоції, почуття, воля.

Труднощі, що зустрічаються працівнику правоохоронних органів у професійній діяльності, можуть бути об'єктивного та суб'єктивного характеру.

Об'єктивні – пов'язані з особливостями обслуговуваної території, характеристиками регіону, умовами праці та побуту, оперативною обстановкою, матеріально-технічною оснащеністю тощо.

Суб'єктивні – це труднощі, що залежать від особистісних якостей самого працівника.

До них слід віднести сумніви в правильності вибору професії, відсутність досвіду роботи, нерозвиненість деяких психічних та фізичних можливостей тощо. Саме в подоланні таких труднощів і формуються відповідні вольові якості.

Коли ми говоримо про різні прояви вольових зусиль у діяльності, необхідно зазначити, що в їх основі лежать розвинені тією чи іншою мірою вольові якості особистості.

До найбільш важливих з них, стосовно діяльності правоохоронних органів, можна віднести:

самостійність – орієнтація на власні переконання, знання та уявлення; рішучість – здатність без особливих зусиль та вагань приймати обґрунтовані рішення;

наполегливість – здатність до тривалого напруження волі, непохитність у досягненні мети; витримка, самовладання – уміння володіти собою, своїми почуттями, подолання своїх недоліків та вад.

Окрім того, необхідно розвивати почуття обов'язку, ясність життєвих цілей, принципів. Відповідне поєднання у працівника вольових якостей дозволяє говорити про його стійкий, цілісний характер.

Отже, формування і розвиток емоційно-вольової сфери необхідно розглядати, насамперед, у контексті високого рівня саморегуляції й самоуправління своєю поведінкою при вирішенні професійних завдань. У кінцевому рахунку, оволодіння власними емоційними проявами і контроль за ними, особливо у напружених екстремальних ситуаціях, виховання в собі професійно важливих вольових якостей є основою і запорукою формування характеру особистості – сукупності стрижневих психічних властивостей працівника, які опосередковують практично всю систему професійних дій, а також структуру соціально значимої діяльності.

Теоретичний аналіз проблеми розвитку стійкості до стресу у курсантів під час навчання у вищих навчальних закладах дозволяє розглядати професійне становлення майбутнього правоохоронця як частину процесу професіоналізації, що полягає у спрямованому розвитку особистості.

В процесі професіоналізації розв'язується специфічний комплекс протиріч між вимогами майбутньої професійної діяльності і професійного співтовариства та власними сформованими властивостями, якостями, можливостями і здібностями, індивідуальним стилем поведінки, спілкування і досвідом.

Одним зі значимих етапів професіоналізації є період професійної підготовки. Саме на цьому етапі передбачається розвиток професійно важливих особистісних якостей, їхнє структурування у систему; формування професійної придатно-

сті як системної організації суб'єкта у специфічному професійному середовищі.

Одним із факторів, що визначають рівень психічної стійкості людини до стресу, є ступінь розвитку її саморегулятивних можливостей.

Цим і викликано те, що серед засобів, використовуваних для підвищення психічної стійкості людини, провідне місце останнім часом зайняли засоби та методи психічної саморегуляції (аутогенне тренування, психореґулююче тренування та ін.), дія яких спрямована безпосередньо на вдосконалювання та тренування регулятивних механізмів людини. В основі психічної саморегуляції лежить акт психологічного самовпливу з метою регуляції станів, реакцій, дій, діяльності того, хто нею займається.

Аналіз джерел наукової інформації дозволяє визначити метод психічної саморегуляції як систему прийомів психічного самовпливу, що навчає управлінню деякими вегетативними функціями та психічними процесами. В аспекті розвитку стійкості до стресу майбутнього правоохоронця важливо забезпечити не лише контекстне забезпечення саморегуляції його психічної стійкості, але й використання цілеспрямованих психотехнологій.

Відповідно до цього провідним системоутворюючим елементом особистісно-орієнтованого розвитку майбутнього правоохоронця є рефлексія особистості і процесів професійної діяльності.

1. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб., 1997.

2. Немов Р. Психология / Р. Немов. – М., 1998. – Кн. 1, 2, 3.

3. Основы психологии / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменца. – К., 1995.

4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1989. – Т. II.

5. Кім К. В. Теоретико-методологічні основи вивчення процесу професійного становлення майбутнього правоохоронця під час навчання у ВНЗ / К. В. Кім // 36. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2008. – Т. X. – Вип. 3. – С. 291-295.

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ЯК ПРОФЕСІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА НОВИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У контексті процесів євроінтеграції, глобалізації українського суспільства реформування органів правопорядку, зокрема створення нової Національної поліції, є надзвичайно актуальним та первинним завданням.

Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного порядку та громадської безпеки. Діяльність Національної поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ згідно із законом [6].

Критеріями психологічної оцінки кандидатів до нової поліції при відборі первинно є п'ять чинників: емоційна стійкість, мотивація, робота в команді, добросовісність, здатність до аргументованого викладу думки. Тому, можна припустити, що кандидати, які пройшли відбір вже потенційно володіють певними навичками стресостійкості.

Стресостійкість визначається науковцями у психологічній літературі як властивість психіки, що відображає здатність людини успішно здійснювати необхідну діяльність (життєдіяльність) у стресогенних умовах дійсності (В. О. Моляко, В. І. Берзін, В. О. Бодров, М. В. Савчин, С. І. Яковенко, М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, В. М. Крайнюк).

Детермінантами стресостійкості є всі структурні компоненти особистості: спрямованість, набутий досвід, психічні процеси, нейродинаміка, темперамент, характер, здібності. Стресостійкість як інтегральна характеристика психічного розвитку формується в процесі онтогенезу людини на основі генетично зумовлених індивідуальних характеристик в умовах конкретного соціального оточення.

Як інтегративна властивість особистості вона передбачає взаємодію з усіма структурними характеристиками психіки як під час, так і після дії стресогенних факторів. До її функцій відносять: спрямованість на подолання перешкод; актуалізацію діяльності в екстремальних умовах; стабілізацію внутрішніх механізмів емоційно-вольової саморегуляції; забезпечення здатності до постійного відтворення високого рівня професійної мотивації.

Виходячи із дослідження В. М. Корольчук можна стверджувати про дворівневу структуру стресостійкості [2]:

1) первинний рівень стресостійкості, в основі якого лежить біологічна складова: емоційний тонус, витривалість, точність, функціональна рухливість, надійність, основні характеристики і особливості основних нервових процесів, рівень активації, комплекс конституційно-генетичних, фізіологічних, ендокринних та інших систем, які забезпечують її адекватне і стабільне функціонування в стресогенних умовах;

2) особистісні характеристики, що є результатом соціального впливу, досвіду та навчання.

Хоч первинний рівень є базовим у формуванні стресостійкості, вирішальне значення все ж таки відводиться особистісному, соціальному, поведінковому компонентам і навчанню. Отож, надзвичайно важливим є проведення тренінгових занять із формування навичок та підвищення рівня стресостійкості саме для слухачів навчальних курсів Нової поліції. Високий рівень стресостійкості забезпечує виконання професійних обов'язків нових поліцейських в екстремальних умовах їхньої праці, а також збереження працездатності і здоров'я особистості поліцейського після впливу екстремальних факторів зовнішнього середовища.

Серед великої кількості навичок та вмінь нового поліцейського особливо необхідним є оволодіння компетенціями діагностики та управління стресом при патрулюванні підвищеного ризику та критичному інциденті, також опрацювання навичок надання термінової психологічної допомоги і що особливо важливо, навичок саморегуляції психоемоційних станів.

Всі ці вміння та навички і становлять структурну складову професіоналізму нових поліцейських.

Перспективою можна вбачати розроблення програми підтримки та підвищення високого рівня стресостійкості серед вже діючих працівників нової поліції.

1. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец 19.00.02 «Психофізіологія» / І. Я. Аршава. – К., 2007. – 38 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://links.dir.com.ua/linkinfo.php?linkID=26590>.

2. Корольчук В. М. Чинники формування та розвитку стресостійкості особистості / В. М. Корольчук // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. – Т. XII, ч. 7. – С. 252–261.

3. Корольчук В. М. Стресостійкість і адаптивний потенціал особистості в стресогенних умовах / В. М. Корольчук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/

4. Корольчук М. С. Психофізіологічні засади дослідження стресостійкості особистості / М. С. Корольчук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2011_94/Korol1.p

5. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія / В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2007. – 432 с.

6. Про поліцію і поліцейську діяльність: Проект Закону України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.org.ua/files/Criminal>

О. М. Борисюк

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ І ГРОМАДЯНАМИ

Аналіз професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ показує, що центральне місце в ній займає безпосередня робота з людьми, тобто відноситься вона до суб'єкт-суб'єктної діяльності, і досягнення її цілей протікає в системі «людина-людина». Відповідно, успішність такої діяльності багато в чому визначається вмінням грамотно та професійно

будувати своє спілкування. Однак, як показує практика, існують певні труднощі, пов'язані з невмінням працівників здійснювати взаємодію з населенням, встановлювати з ними правильні взаємостосунки, грамотно комбінуючи формальні та неформальні, вертикальні і горизонтальні комунікації, вербальні і невербальні, емоційні і раціональні засоби спілкування. Досить часто у процесі спілкування не вдається досягти взаєморозуміння, виникають конфлікти, суперечності, розлади в роботі. Особливої актуальності проблеми формування ефективної комунікації між поліцією і населенням набули у зв'язку з останніми подіями, які відбулись в Україні під час Революції гідності, коли обом сторонам не вдалося встановити ефективний контакт та взаємодію з метою мирного вирішення ситуації. Відомо, що негативний імідж співробітника поліції серед населення, зокрема, породжується їх грубістю при спілкуванні з громадянами. Тому, наявність знань і умінь в області комунікативної взаємодії виступають одним з важливих умов підвищення ефективності діяльності особового складу органів внутрішніх справ.

Проблеми комунікативної компетентності досить активно досліджуються українськими та зарубіжними вченими. На сьогодні проблеми комунікації працівників міліції досліджували у своїх роботах О. М. Бандурка, В. І. Барко, В. П. Барковський, М. М. Ісаєнко, В. А. Лефтеров, Л. І. Мороз, С. Д. Максименко, Є. М. Потапчук, Л. Б. Сікорська, В. М. Синьов та ін. Свій внесок у розуміння цього поняття з позицій діяльнісного підходу внесли Л. С. Виготський, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, М. І. Лісіна, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубінштейн. Багато уваги було приділено комунікативній складовій діяльності управлінців ОВС, вирішенню та попередженню конфліктів тощо.

Комунікативна компетентність є інтегративним і відносно стабільним психологічним утворенням, що включає особистісний (особистісні якості) і технологічний (знання, навички, уміння) потенціали. Комунікативна компетентність забезпечує ефективне спілкування, реалізуючи гнучкі комунікативні стратегії за рахунок вербальних і невербальних дій. Ефективне побудова комунікаційного процесу залежить

від деякої сукупності знань, умінь і навиків, тобто комунікативних здібностей. Добре розвинені комунікативні здібності позитивно впливають на соціальну взаємодію в цілому, тобто на спілкування [2].

Здійснивши теоретичний аналіз наукових джерел під комунікативною компетентністю працівника поліції ми розуміємо сукупність сформованих цінностей, знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, що дозволяє ефективно здійснювати спілкування у сфері правоохоронної діяльності.

Основними структурними компонентами комунікативної компетентності виступають: знання, уміння, навички, здібності, розвинені професійно важливі якості в професійному спілкуванні працівника ОВС, які забезпечують ефективність проходження комунікативного процесу [1, с. 11].

З'ясуємо, від чого ж саме залежить ефективність комунікації і що впливає на процес налагодження взаємодії між поліцією і населенням?

Однією з найбільш важливих якостей, що дозволяє підвищити ефективність процесу спілкування, є вміння слухати інших людей. Не просто слухати, а уважно вислухати до кінця свого співрозмовника. Таким чином, продемонструвати свою зацікавленість у тому, що він говорить, проявити пошану до нього. Це дозволить значно спростити подальше спілкування і встановити психологічний контакт із співрозмовником, налаштувати позитивно до себе, зняти психологічну напругу, яка, як правило, є неминучою в початковому періоді спілкування.

Людина, звертаючись до співробітника органів внутрішніх справ, чекає, що її уважно вислухають, розберуться у ситуації й допоможуть у її проблемі.

Під час спілкування із громадянами необхідно навчитися долати різні психологічні бар'єри у спілкуванні, які можуть виникати через взаємонерозуміння, боязнь вступати в контакт з працівниками міліції, неприязнь, невірне пояснення намірів сторін, недовіру і т. д.

Так, у процесі спілкування між працівником поліції та громадянином можуть виникати такі комунікативні бар'єри:

- з'ясування, допит;

- попередження, загроза, обіцянка;
- повчання, вказівка на доцільність;
- засудження, критика, звинувачення;
- похвала, згода;
- лайка, необгрунтовані узагальнення, приниження;
- інтерпретація, аналіз;
- заспокоювання, співчуття;
- відведення від проблем тощо.

Слід зазначити, що ці бар'єри можуть створюватися штучно і призводити до загострення взаємовідносин, виникнення конфліктів. У зв'язку з цим дуже важливо, щоб співробітник не тільки навчився правильно розбиратися в природі цих бар'єрів у спілкуванні, але і навчився їх обходити, а коли треба – долати ці бар'єри.

Ключовим елементом у налагодженні ефективної комунікації з населенням є вміння працівника поліції чинити психологічний вплив на людей, який проявляється у здатності схилити їх до своєї точки зору, переконувати, стимулювати позитивні прояви в їхній поведінці, примушувати до дачі правдивої інформації тощо. Завжди необхідно пам'ятати, що співробітник вступає в спілкування не просто тому, що його цікавить ця людина, а для того, щоб отримати важливу інформацію, яка здатна змінити хід подій, змінити позицію співрозмовника, його ставлення до справи, а, іноді, врятувати чиєсь життя. І саме психологічний вплив у процесі спілкування дозволяє досягнути цієї мети.

У своїй повсякденній діяльності працівник поліції стикається з безліччю людей, з якими він змушений вступати в спілкування, незважаючи на своє ставлення до співрозмовника. Тому досить важливими якостями для працівника поліції є емоційна стриманість та терплячість (вміння вислухати, зрозуміти, заспокоїти).

Працівник поліції повинен завжди у своїх реакціях бути максимально стриманим, правильно налаштувати себе на взаємодію з будь-яким відвідувачем, що дозволить встановити з ним довірливі відносини і отримати оперативно значиму інформацію.

На шляху налагодження ефективної комунікації між працівником органів внутрішніх справ може стати протиборство зацікавлених осіб, яке може проявлятися як відкрито, так і у прихованій формі.

Під час проведення спецоперацій, в умовах конспірації, шифровки своїх цілей, маскуванню дійсних соціальних ролей, дуже важливо, щоб працівник міліції (поліції) зміг навчитися навичкам рольової поведінки.

Таким чином, ми дійшли висновку, що основними необхідними комунікативними якостями, які повинен мати працівник поліції, є: уміння слухати інших людей; вміння долати психологічні бар'єри у спілкуванні; уміння швидко встановлювати психологічний контакт з незнайомими людьми і розташовувати їх до себе; емоційна стриманість та терплячість; проникливість, здатність розуміти внутрішній світ співрозмовника, його психологічні особливості, потреби, мотиви поведінки; уміння чинити психологічний вплив на людей при здійсненні оперативно-службової діяльності; рольові вміння.

Отже, позитивне ставлення до людей, уміння слухати, майстерність говорити, налагодження та підтримання контактів, уміння привернути та утримати увагу, безперешкодно долати бар'єри спілкування та вирішувати конфліктні ситуації, ефективно впливати на осіб з метою бажаних змін поведінки допоможуть працівникам поліції підвищити ефективність обміну та сприйняття інформації, сформувати позитивний імідж та, відповідно, налагодити взаємодію з населенням.

1. Михайлова Ю. О. Організація ефективної комунікації як ключового елементу підвищення авторитету працівників міліції (поліції) та налагодження взаємодії з населенням / Ю. О. Михайлова // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 178–181. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_indexhtm_2015_1_31.pdf

2. Чернова С. В. Сутність, особливості змісту і структура поняття «професійна комунікативна компетентність офіцера-прикордонника» / С. В. Чернова // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. – 2013. – № 3. – С. 250–261.

**М. Т. Гаврильців,
Р. Р. Шабан**

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ І КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ У СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УКРАЇНІ

Сучасні зміни та перетворення, які відбуваються в Україні у зв'язку з обраним європейським вектором розвитку, поступово торкаються усіх сфер життєдіяльності суспільства. Наша держава потребує докорінного реформування правоохоронної сфери держави, що своєю чергою передбачає якісне перетворення системи органів внутрішніх справ.

У зв'язку з цим, все більшого значення набуває необхідність забезпечення правоохоронних органів, зокрема новоствореної в Україні поліції, високопрофесійними працівниками, здатними ефективно виконувати свої завдання в умовах екстремальних ситуацій, високого рівня нервово-психологічного напруження та підвищеної соціальної відповідальності.

Налагодження взаємодії, встановлення довірливих відносин між населенням та правоохоронними органами, підвищення авторитету міліції (поліції) неможливе без постійного спілкування працівників ОВС з громадянами. Саме спілкування відіграє роль регулятора взаємовідносин між працівниками органів правопорядку і громадянами.

У зв'язку з цим, до працівників міліції висувуються підвищені вимоги. Серед найбільш важливих якостей, якими повинен володіти працівник органів внутрішніх справ, пріоритетного значення набувають комунікативні здібності, адже від якості контакту працівника ОВС із різними групами населення буде залежати ефективність його діяльності [1, с. 178].

Професія правоохоронця досить складна та специфічна, а отже, і вимоги до працівників органів внутрішніх справ

відповідні. Щоб забезпечити їх якісне комплектування, здійснюється професійно-психологічний добір кадрів до органів внутрішніх справ України.

Успіх та ефективність виконуваної працівниками поліції праці значною мірою залежать від уміння регулювати власну поведінку у сучасних умовах правоохоронної діяльності. Від працівників ОВС вимагається наявність таких якостей, як самоконтроль, високий ступінь самовладання, здатність приймати швидкі рішення в умовах складних оперативних ситуацій, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Не викликає сумніву, що уміння зменшити почуття страху і невпевненості, сконцентрувати увагу і мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішою якістю працівника поліції. До цього слід додати, що їхнє перебування в небезпеці, швидке оцінювання ситуації і прийняття найбільш адекватних рішень, що сприятиме більш ефективному виконанню поставлених завдань, і зменшенню надзвичайних подій.

До працівників поліції в Україні висуваються підвищені вимоги. Так, наприклад, їх службову діяльність не можна уявити без комунікативних зв'язків. Спілкування відіграє роль регулятора взаємовідносин між працівниками поліції і громадянами. Важливо, щоб кожний працівник поліції був ввічливим і тактовним при спілкуванні з громадянами, чуйно ставився до їхніх прохань і заяв, справедливо оцінював поведінку оточення. Щодня працівникам поліції доводиться перебувати у різноманітних ситуаціях і спілкуватись із багатьма людьми й від того, наскільки вміло і швидко вони вступають із ними в контакт, залежатиме й остаточний результат їхньої діяльності. Уміння привернути до себе людину, завоювати її довіру дозволяє встановити довірчі відносини, одержати від неї оперативну інформацію.

З тих якостей, якими повинні володіти працівники сучасної поліції, на перше місце, варто поставити їхнє уміння розуміти в психологію людей, володіти психологічним підходом до людей, психологічним аналізом їхньої поведінки, вміло, у межах допустимості, впливати на них. Для цього необхідні знання психології, життєвий досвід і володіння розробленими

професійними тактичними прийомами, заснованими на психології. Від якості контакту працівника поліції із різними групами населення залежатиме ефективність виконання покладених на нього обов'язків.

Аналіз професійної діяльності дає можливість зробити висновок, що всі дії працівника поліції характеризуються різноманіттям, що супроводжується множинністю ділових та міжособистісних контактів з людьми як всередині, так і за межами правоохоронної системи. За таких умов важливими є такі якості та уміння, як: здатність викликати в людей почуття довіри; здатність до швидкого встановлення контактів з людьми; вміння знайти правильну форму, тон спілкування зі співрозмовником, в залежності від його психологічного стану та індивідуальних особливостей; вміння слухати і тактично грамотно переводити розмову на важливі (потрібні) теми тощо.

Таким чином, важливим критерієм професійної майстерності працівників поліції є належна психологічна підготовка, мета якої – формування і розвиток таких важливих якостей, як комунікативна компетентність і культура спілкування.

У перекладі з латинської «комунікація» (*communicatio*) означає «спілкування, що ґрунтується на взаєморозумінні; повідомлення інформації від однієї людини до іншої або кількох інших» [2, с. 370].

Комунікативна компетентність визначається наукою як готовність і вміння будувати контакт на різній психологічній дистанції з різними людьми. Комунікативна компетентність є інтегративною ознакою, що об'єднує особисті якості, а також знання, навички, вміння. Комунікативна компетентність забезпечує ефективне спілкування.

Здатність особи ефективно спілкуватися психологи називають комунікативною (міжособистісною) компетентністю. До складу компетентності вони включають і певну сукупність знань, навичок та вмінь, які забезпечують ефективність проходження комунікативного процесу [3, с. 11].

Віокремлюють такі складові комунікативної компетентності: орієнтованість у різноманітних ситуаціях спілкування,

яка заснована на знаннях і життєвому досвіді індивіда; спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням завдяки розумінню себе й інших при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища; адекватна орієнтація людини в самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації; готовність і вміння будувати контакт з людьми; внутрішні засоби регуляції комунікативних дій; знання, вміння і навички конструктивного спілкування; внутрішні ресурси, необхідні для побудови ефективної комунікативної дії у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії.

Комунікативна компетентність правоохоронця представляє собою професійно важливу якість особистості, яка включає в себе знання, облік закономірностей, які лежать в основі комунікативних процесів, вільне володіння навичками професійного спілкування, які дозволяють спілкуватися з різними людьми, встановлювати з ними взаєморозуміння, підтримувати на належному рівні психологічний контакт, виявляючи у необхідних випадках керівний вплив на розвиток комунікативних процесів, ефективно приймати участь у міжособистісних відносинах, плідно вести діалог тощо [3, с. 375].

Як свідчить практика, всі функції працівників поліції в силу специфіки службової діяльності практично реалізуються в щоденних взаємовідносинах і взаємодії з людьми. Результати проведених у цій сфері досліджень показують, що близько 80% службового часу працівником поліції витрачається на роботу з людьми.

Звідси випливає, що кожний працівник поліції повинен володіти культурою спілкування і комунікативними здібностями, розвинутими достатньою мірою, так як їх відсутність або несформованість буде негативно впливати на виконання оперативно-службових завдань.

Таким чином, важливими фаховими якостями працівників поліції є адекватно сформована професійна комунікативна компетентність та культура спілкування, що дозволяє швидко орієнтуватися у міжособистісному спілкуванні і підвищує ефективність правоохоронної діяльності.

Комунікативна компетентність – це спроможність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, яка включає вміння створювати, розширювати або звужувати коло спілкування, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій.

1. Михайлова Ю. О. Організація ефективної комунікації як ключового елементу підвищення авторитету працівників міліції (поліції) та налагодження взаємодії з населенням / Ю. О. Михайлова // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 178–181. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_31.pdf

2. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тис. слів і словосполучень / укл.: О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.

3. Романов В. В. Юридическая психология: учебник / В. В. Романов. – М.: Юристъ, 1999. – 488 с.

**Л. М. Малинович,
Р. Б. Кашемірова,
Г. Я. Легендзевич**

ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ-КОМУНІКАТОРІВ ІЗ НАСЕЛЕННЯМ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Проблема налагодження комунікації з особами з порушеннями розвитку та дотримання етики спілкування саме в наші дні починає привертати до себе зростаючу увагу дослідників, публіцистів, усієї мислячої громадськості [2].

Нинішнє посилення інтересу до інвалідів, як уразливої верстви населення, спостерігаємо сьогодні не лише у найрізноманітніших куточках світу – осередках демократії, а у нашій державі, тому особливості налагодження комунікації фахівців Нової поліції з інвалідами стали предметом нашого дослідження.

Враховуючи, що правоохоронні органи у сучасній Україні повинні бути насамперед сервісними службами, що допомагають суспільству влаштувати безпечний та законний добробут у власній країні, пропонується запровадити Стратегію розвитку органів внутрішніх справ, яка передбачає формування МВС України як інституту європейського зразку та формування поліції як основного виконавця щодо забезпечення безпеки населення. Ці вимоги до змісту поліцейської діяльності у сучасному демократичному суспільстві сформульовані ще у 2001 році американським поліцейстом Д. Бейлі на підставі проведеного аналізу широкого кола нормативних приписів [6; 7].

Процес створення патрульної служби засвідчив, що реформування правоохоронних органів відбувається активно і потребує підтримки усього суспільства. Забезпечено ефективність виконання поставлених завдань, яка великою мірою залежить від знання специфіки професійного спілкування, вміння встановлювати ділові контакти й правильної поведінки в конфліктних ситуаціях. У процесі комунікації впливає ціла низка практичних моральних проблем, які потребують докладного етичного аналізу; йдеться про проблеми толерантності, рівності прав, самоідентифікації, спільнотної відповідальності тощо. Водночас запровадження засад *community policing* в сфері забезпечення громадського порядку є свідченням практичного впровадження в діяльність органів внутрішніх справ етики спілкування із вразливими верствами населення [1].

Очевидно, що подібна концентрація на потребах громадян з інвалідністю не лише вимагає активної взаємодії правоохоронців із місцевими мешканцями, а повинна спиратися на навички особистого спілкування та вміння розв'язувати конфліктні ситуації. Запропонована «Стратегія» орієнтована на задоволення специфічних вимог поліції у вигляді партнерські відносини із населенням з інвалідністю в рамках моделі «*community policing*». Можна уже зазначити, що сьогодні робота поліції, яка орієнтується на специфічні потреби населення із особливими потребами і означена вище як «*community policing*», призвела до розвитку щонайменше шести її моделей: поліцейського обслуговування інвалідів за територіальною

ознакою; кооперацію декількох правоохоронних агенцій з метою комплексного супроводу інвалідів за їх запитом; попередження злочинів силами громади; стратегію постійного контакту поліції із інвалідами; територіальне піше патрулювання в місцях постійного компактного проживання осіб з інвалідністю; залучення населення та консультування із громадянами з особливими потребами (волонтерів, сусідів, фахівців різних сфер діяльності, родичів)[1; 2].

Нами було відстежено проведення первинного навчання персоналу з питань роботи з вразливими категоріями населення із надання невідкладної допомоги потерпілим від суспільно небезпечних діянь, нещасних випадків, особам з обмеженими фізичними можливостями та особам, що втратили можливість самостійно пересуватися. Одним із компонентів підготовки працівника «нової поліції» правоохоронця-комунікатора став комплексний психологічний відбір, який орієнтований на високий рівень сформованості загальних та спеціальних навичок, серед важливе місце відводилося врахуванню соціально-психологічних особливостей комунікації з населенням.

Оскільки сучасний громадянин з інвалідністю відрізняється не лише віковими та статевими показниками, соціальним статусом, гендерними ролями, а й індивідуально-типологічними особистісними характеристиками, які моделюють спосіб життя та поведінку особи в звичайній ситуації та в надзвичайних умовах (конфліктна на стресова ситуація, наслідки ендотаж ектогенних впливів, психосоматика та ін.), то у правоохоронця-комунікатора формували знання та навички з проведення візуальної діагностики, розумінні фізіогноміки при патрулюванні, знання психології особистості та психофізіології при проведенні комунікації у вигляді опитування, інтерв'ю, бесіди. Визначання психологічного профілю людини з порушеннями в розвитку дає можливість правоохоронцю-комунікатору зрозуміти, чи є психологічно стабільним інвалід і визначити план подальших дій комунікації. Знаючи, що специфічність спілкування з неповносправними особами часто може впливати психічний стан останніх у вигляді підвищеної нервової напруги, домінування негативних емоційних станів, проводилася робота

із попередження виникнення у них стресових станів та запобігання виникнення конфліктних ситуацій. Проте у правоохоронців (на їх думку) не було сформовано первинних умінь із оволодіння невербальними формами спілкування (міміка, поза, психологічна дистанція, поза та ін.).

З проведеного інтерв'ю із працівниками нової поліції також з'ясовано, що їх не ознайомлено із специфічним спілкуванням неповносправних формами: жестами, шрифтом Брайля, піктограмами а також наказами та інструкціям стосовно шляхів налагодження контактів з ними.

Значною мірою на ефективність процесу спілкування впливають суб'єктивні чинники: мета спілкування, співвідношення ролей і статусів, установка, умови сприйняття й емоційне, стан партнерів [4], проте нами відмічено ламання стереотипних негативних оцінок стосовно двох сторін. І, хоча, у свідомості людей існували негативні стереотипні ставлення до співробітників ОВС (міліції), можемо зазначити сформованість позитивного іміджу стосовно працівників Нової поліції, приклади комунікації із дотриманням правил етики та культури спілкування.

Водночас реформування системи і змісту роботи правоохоронців-комунікаторів потребуватиме активної допомоги зі сторони громадськості, а саме: формування добровільних народних дружин і груп волонтерської підтримки з соціальних питань, проведення зборів громадян з інвалідністю на місцях їх компактного проживання, залучення їх до співпраці з метою впровадження в практику ідеології та моделей community policing свого регіону. На часі є створення громадської поліцейської академії (постійно діючих курсів для громадян, які розповідали б про будні роботи поліції, дозволяли б зблизька подивитися на обладнання, приміщення, процедури і співробітників) мають змістити основний акцент своєї роботи на зв'язок із населенням [3].

При цьому ключовою фігурою превентивної діяльності став би «поліцейський-тренер», головною задачею якого мало б бути навчання і консультування громадян, які не бажають стати жертвою злочинних посягань через

обмеження у слуховому чи зоровому сприйманні та інших порушеннях в розвитку.

Особлива увага повинна приділятися особам з інтелектуальними порушеннями, які через свою некритичність, незрілість емоційно-вольової сфери та порушені потяги можуть залучатися до протиправних дій.

Для налагодження конструктивної взаємодії з населенням з інвалідністю доцільно впровадити психотренінгові технології із формування навичок ефективної комунікації.

Отже, комунікація із інвалідами потребує зміни діяльності органів внутрішніх справ, коли пріоритету набуває участь у вирішенні усього комплексу проблем, які виникають у конкретній місцевості у сфері дотримання закону. Від поліції очікується прояв інтересу до особливих потреб громадян з інвалідністю, їх проблем та ускладнень стосунків, які складають підґрунтя для загострення ситуації у суспільстві. Планується, що правоохоронна діяльність працівників «Нової поліції» концентруватиметься на безпосередньому та довгостроковому обслуговуванні населення з особливими потребами у сфері підвищення його безпеки життєдіяльності.

-
1. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України.
 2. Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій. – Амстердам–Київ, 1996. – С. 62–65.
 3. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины: монографія / О. А. Мартыненко. – Х.: Изд-во ХНУВС, 2005. – 468 с.
 4. Тишков В. Толерантность и согласие в трансформирующихся обществах / В. Тишков // Культура мира и демократии. Культура мира: учебное пособие. – М., 1997. – 173 с.
 5. Шлемкевич М. Загублена українська людина / М. Шлемкевич. – К., 1992. – 155 с.
 6. Alderson J. C. Principled Policing: Protecting the Public with Integrity. / J. C. Alderson–Winchester: Waterside Press, 1998. – 185 p.
 7. Glover J. Humanity, a moral history of the twentieth century / J. Glover. – London: Yale University Press, 2001. – 480 p.
 8. Jones T. Democracy and Policing. / T. Jones., T. Newburn, D. J Smith. – London: PSI, 1994. – 784 p.

**Л. Б. Наугольник,
А. Я. Шоробура**

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ У КОНСТРУКТИВНІЙ ВЗАЄМОДІЇ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Комунікативна толерантність представника правоохоронних органів може розглядатися у двох аспектах:

1) як індивідуально-психологічна властивість особистості, до якої відносяться особистісні якості (в тому числі й професійні) та ставлення (до себе, до інших, до виконуваної діяльності);

2) як здатність, що є психологічною характеристикою компетентності працівника.

В емпіричному дослідженні комунікативної толерантності у конструктивній взаємодії правоохоронних органів взяли участь 60 осіб – представників правоохоронних органів, віком від 21 до 32 років.

Діагностичний критерій «комунікативна толерантність» вимірювався за методикою Діагностики комунікативної толерантності (В. В. Бойко).

Ця методика допомагає визначити рівень комунікативної толерантності за кількома шкалами: неприйняття чи нерозуміння індивідуальності людини; використання себе як еталону при оцінці інших; категоричність чи консервативність в оцінках людей; невміння приховувати чи згладжувати неприємні почуття при зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів; прагнення переробити, перевиховати партнера; прагнення підігнати партнера під себе, зробити його зручним; невміння пробачити іншому його помилки, незграбність, неприємності, що вже виникали не навмисно; нетерпимість до фізичного чи психічного дискомфорту партнера; невміння пристосовуватись до партнера.

Методика складається з 45 тверджень, які слід- оцінити від 0 до 3 балів: 0 балів – зовсім невірно; 1 – вірно в деякій мірі (несильно); 2 – вірно в значній мірі (значно); 3 – вірно у вищій ступеня (дуже сильно).

Відповіді оцінювалися за всіма шкалами від 0 до 15 балів. Чим вищий бал за певною ознакою, тим менше досліджувані терпимі до людей в даному аспекті відносин з ними. Навпаки, чим нижчі оцінки за тою чи іншою поведінковою ознакою, тим вищий рівень загальної комунікативної толерантності з даного аспекту відносин з партнерами.

В результаті застосування цієї методики, ми визначили що 12 (24%) досліджуваних керівників ОВС терпимі до людей у відносинах з ними, а 48 (82%) мають проблеми з комунікативною толерантності у відносинах з партнерами.

За результатами дослідження було виявлено що в за 1-ю шкалою «неприйняття чи нерозуміння індивідуальності людини» середнє значення становить 6,3 – це пояснює те що, в досліджуваних середній рівень комунікативної толерантності, яке означає що вони посередньо хочуть розуміти і приймати індивідуальні особливості інших людей.

Згідно з 2-ю шкалою «використання себе як еталону при оцінці інших людей» за названою методикою виявлено, що в досліджуваних середнє значення становить 5,2 – а це означає що в досліджуваних середній рівень комунікативної толерантності, вони використовують себе як еталон при оцінках інших: оцінюючи поведінку, образ думок або окремі характеристики людей, розглядають як еталон самого себе.

За результатами 3-ї шкали «категоричність чи консервативність в оцінках людей» було виявлено що в досліджуваних середнє значення становить 6,8 – це пояснює те що в досліджуваних середній рівень комунікативної толерантності, що означає що керівники ОВС категоричні або консервативні в оцінках людей, їм не вистачає гнучкості і широти світогляду.

За 4-ю шкалою «невміння приховувати чи згладжувати неприємні почуття при зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів» за названою методикою в керівників

ОВС середнє значення становить 7,5 – а це означає що в досліджуваних низький рівень комунікативної толерантності, яке показує що досліджувані не вміють приховувати або хоча б згладжувати неприємні почуття, що виникають при зіткненні з некомунікабельними якостями у партнерів.

Згідно результатів за 5-ю шкалою «прагнення переробити, перевиховати партнера» за вище названою методикою середнє значення становить 7 – це пояснює те що в керівників ОВС низький рівень комунікативної толерантності, яке означає що досліджувані прагнуть переробити, перевиховати, змінити за своїм бажанням свого співрозмовника.

За результатами згідно 6-ї шкали «прагнення підігнати партнера під себе, зробити його зручним» за названою методикою середнє значення становить 7,6 – а це означає що в досліджуваних низький рівень комунікативної толерантності, їм хочеться підігнати інших до свого характеру, звичок.

Згідно 7-ї шкали «невміння пробачити іншим його помилки, незграбність, неприємності, що вже виникали не навмисно» за методикою середнє значення становить 5,9 – це пояснює те що в керівників ОВС також середній рівень, що означає що досліджувані трохи вміють пробачати іншому його помилки і ненавмисно заподіяні неприємності.

За 8-ю шкалою «нетерпимість до фізичного чи психічного дискомфорту партнера» за названою методикою середнє значення становить 5,3 – це означає що в досліджуваних середній рівень комунікативної толерантності, при якому вони терпимі до фізичного або психічного дискомфорту, в якому опинився їхній партнер.

За результатами згідно 9 шкали «невміння пристосовуватись до партнера» середнє значення становить 5,6 – це пояснює те що в керівників ОВС середній рівень комунікативної толерантності, що означає що досліджувані пристосовуються до характерів, звичок інших.

Середні значення результатів дослідження за методикою діагностики комунікативної толерантності В.В. Бойко зобразимо на рисунку 1.



Рис. 1. Середні значення ознак комунікативної толерантності

В результаті аналізу проведених кореляцій виявлено обернений кореляційний зв'язок ($r = -0,27$ при $p = 0,05$) між діагностичними критеріями «невмінням керувати емоціями, дозувати їх» і «задоволеністю роботою» (методика Суб'єктивна оцінка задоволеності роботою) (див.: рис. 2).

Таке спостерігається в тих випадках, коли керівники ОВС не вміють керувати своїми емоціями, не вміють правильно дозувати, в результаті чого це призводить до того, що вони не задоволені своєю роботою.

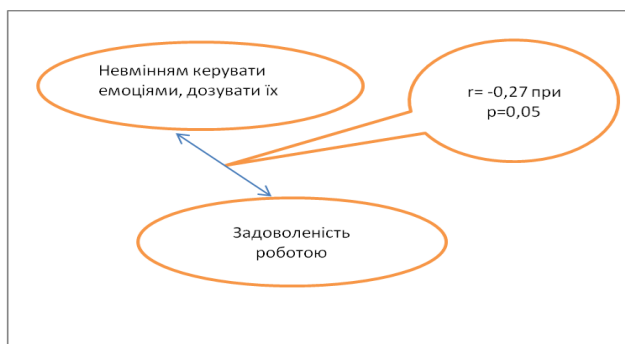


Рис. 2. Кореляційний зв'язок діагностичного критерію «Невміння керувати емоціями, дозувати їх»

Цікавим є виявлення прямого кореляційного зв'язку ($r = 0,30$ при $p = 0,05$) між діагностичними критеріями «прагнення перевиховати партнера» та «замкнутістю – товариськістю» (Тест Кеттелла (16 RF-опитувальник)) (див.: рис. 3), який можна пояснити так: чим більше досліджувані прагнуть переробити, перевиховати, змінити за своїм бажанням свого співрозмовника, тим більше вони стають некоммунікбельними, замкнутими, суворими в оцінках інших людей, холодні стосовно оточуючих

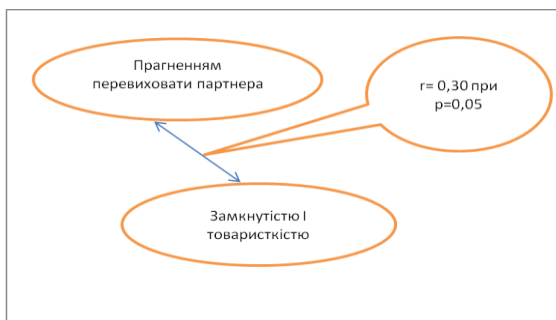


Рис. 3. Кореляційний зв'язок діагностичного критерію «Прагнення перевиховати партнера»

Отже, результати проведеного дослідження показують, що комунікативна толерантність представників правоохоронних органів Львівщини, потребує ґрунтовного навчання та корекції, зокрема корекції особистісних рис, вдосконаленні професійних якостей та толерантному ставленні до себе, до підлеглих, до громадян. При зміні вивісок з «міліції» на «поліцію», сподіваємось ці усі моменти будуть враховані, що сприятиме конструктивній взаємодії правоохоронних органів як між собою, так і з населенням України.

1. Присяжнюк О. М. Розвиток комунікативної толерантності як професійно важливої здатності соціального працівника: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.google.com/url?sa=tct=>

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

До персоналу ОВС висувають досить високі вимоги у професійній підготовленості до роботи, що зумовлено особливостями та необхідністю оволодіння певними професійними навичками для реалізації основної мети. Досягнути успіху у професійній діяльності може психологічно адаптований працівник.

Найчастіше молодий працівник, який тільки приступив до служби в ОВС, зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси і можливості. Психологічна адаптація – це процес встановлення оптимальної відповідності особистості до навколишнього середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості, як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує.

Психологічна адаптація в процесі професійної діяльності залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці тощо.

У процесі адаптації можна виділити три періоди: адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення. Зближення цих двох систем понять особливо чітко виявляється при вивченні професійної діяльності в екстремальних умовах.

Професійна адаптація молодого працівника ОВС містить у собі ряд етапів.

1. У перші дні служби в молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На даному етапі він повинний освоїти основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяльності, бути спроможним охарактеризувати основні вимоги до своєї роботи.

2. На другому етапі працівник повинний перейти до самостійної діяльності в повному змісті цього слова. З'являються елементи творчості. Працівник ефективно здійснює свої функціональні обов'язки, спроможний замінити іншого працівника за суміжним фахом.

3. Етап професійної майстерності, високого ступеня суспільної діяльності, перевищення встановлених норм. Працівники, які досягли високого рівня професійної майстерності, складають професійне ядро підрозділу.

У цілому тільки – що прийнятих на службу молодих працівників із позиції професійної адаптації можна умовно поділити на декілька груп:

- працівники, які легко опановують фах і швидко входять у колектив органу або підрозділу внутрішніх справ (ті, що служили в системі МВС, позаштатні працівники, члени сімей працівників ОВС). Вони і до прийняття на службу знали основні елементи професії;

- працівники, які легко опановують професію (наприклад, випускники ВУЗів МВС), але для яких потрібна соціальна адаптація;

- працівники, для яких необхідні усі види адаптації до професії й до колективу. Це найважча категорія з позиції адаптації.

Про рівень адаптованості молодого працівника можна судити з ряду об'єктивних та суб'єктивних показників.

До загальних об'єктивних показників відносять: продуктивність праці, рівень кваліфікації, кількість розкритих злочинів, службову дисципліну, норми і цінності колективу, статус особистості в даному колективі.

До загальних суб'єктивних показників можна віднести: задоволеність працею, відчуття свого росту і перспективи,

«тягу» до свого колективу, усвідомлення соціальної значимості своєї праці, легкість спілкування і т. д.

Проте професійна адаптація не для всіх молодих працівників закінчується успішно. Часом незадоволеність роботою призводить до розчарування, бажання перемінити місце роботи, а то і зовсім звільнитися з ОВС.

Сьогодні сформульовані деякі критерії, відповідно до яких оцінюється психологічна адаптація в умовах визначеної професійної діяльності:

1) успішність діяльності (виконання трудових завдань, ріст кваліфікації, необхідна взаємодія з членами робочої групи й іншими особами, що впливають на професійну ефективність);

2) здатність уникати ситуацій, що створюють загрозу для трудового процесу, і ефективно усунути виниклу загрозу (запобігання травм, аварій, надзвичайних подій);

3) здійснення діяльності без суттєвих порушень фізичного здоров'я.

Таким чином, психологічна адаптація молодого працівника до діяльності в органах внутрішніх справ – процес встановлення оптимальної відповідності особистості до оточуючого середовища в процесі професійної діяльності. Психологічна адаптація в процесі професійної діяльності залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці тощо.

1. Андросюк В. Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, В. С. Медведєв. – К., 1995.

2. Кондаков И. М. Экспериментальный анализ некоторых структурных особенностей профессиональных интересов / И. М. Кондаков // Психологическая наука и образование. – 1997. – № 1. – С. 62–74.

3. Некоторые проблемы подготовки кадров в высших учебных заведениях системы МВД Украины / А. М. Бандурка, П. И. Орлов // Человеческий фактор в повышении эффективности деятельности правоохранительных органов: матер. Междунар. науч.-практ. конф. – Луганск, 1995. – С. 26–31.

4. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ: навчально-практ. посібник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев, І. П. Рущенко, О. Н. Ярмиш. – Х., 1996. – 35 с.

ВПЛИВ ТИПУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА СЛУЖБОВУ ВЗАЄМОДІЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Професійна діяльність військовослужбовців має свою унікальну особливість. Це відображається в цілях діяльності, специфічних формах її виконання, взаєминах, які суворо регламентуються і т. д. На ефективність виконання службових обов'язків впливають багато факторів і далеко не останнє місце займають соціально-психологічні процеси. Традиції, норми, цінності, лідери (формальні і неформальні), соціометричний статус командира, довіра до нього і багато іншого є наповненням соціально-психологічної характеристики будь-якого професійного колективу, а особливо військового. Особливе місце займає якість взаємодії між військовослужбовцями.

Враховуючи узагальнену інформацію, доцільно визначити вплив на службову взаємодію між військовослужбовцями організаційної культури у військових підрозділах і його особливості.

Останні двадцять років поняття «організаційної культури» стало використовуватися дослідниками організації та менеджерами, що позначають їм загальний клімат організації, характерні методи роботи з людьми, а також цінності і кредо організації. Сьогодні відомо велика кількість підходів до визначення організаційної культури [2; 12].

Організаційна культура бере свій початок у загальних закономірностях функціонування суспільства. У загальній культурі країни чи етносу виділяються різні її види: повсякденна, художня, наукова, ділова та інші. Є й особиста, індивідуальна культура. Ділова культура існує на рівні країни, народу. Вона визначає поведінку людей у праці, у партнерстві, у перемовинах і т. д.

Е. Шейн, як найбільш відомий дослідник своїми практичними розробками, вказував, що культура групи може бути визначена через патерн колективних базових уявлень, які

придбала група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції. [12].

Н. Деметр вважає, що «культура підприємства – це система уявлень, символів, цінностей, зразків поведінки, що сприймається усіма його членами». Основна функція організаційної культури, на його думку, полягає в тому, щоб створити відчуття ідентичності всіх членів організації, образ колективного «ми» [2].

А. Каммель і Й. Хентуе її розглядають як «колективне програмування», яке відрізняє одну групу від іншої. Засвоєна і прийнята колективом програма є «програмним забезпеченням» управління поведінкою та цільовими установками кожного індивіда [6, с. 190].

М. В. Удальцова вивчила досвід японських і американських організацій, в результаті чого виділила основні ознаки розвиненої організаційної культури, які формують їх «ділове кредо» [11].

О. С. Виханский і А. І. Наумов вважають, що організаційною культурою є набір найбільш важливих припущень, які приймаються членами організації і отримують втілення в запропонованих організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій» [6, с. 192].

Ф. Харріс і Р. Моран пропонують розглядати конкретну організаційну культуру на основі наступних десяти характеристик:

- усвідомленням свого місця в організації;
- комунікаційна система та мова спілкування;
- зовнішній вигляд, одяг і представлення себе на робочому місці;
- що і як їдять люди, звички і традиції у цій галузі;
- усвідомленням часу, ставлення до нього і його використання;
- взаємовідносини між персоналом;
- цінності і норми;
- віра у щось і ставлення, прихильність до нього;
- процес розвитку і навчання персоналу;
- трудова етика і мотивування [2; 11].

Виділяють суб'єктивну (елементи «символіки», особливо її «духовної частини»: герої організації, міфи з історії організації та її лідерів, організаційне табу, обряди і ритуали, сприйняття мови звернень та гасел) організаційну культуру і об'єктивну складову організаційної культури (фізичне оточення в організації: сам будинок і його дизайн, місце розташування, обладнання та меблі, колір й обсяг простору, зручності, кімнати прийому, стоянки для автомобілів і самі автомобілі) [6, с. 204].

Організаційна культура визначається насамперед діловою культурою країни, яка у свою чергу визначається загальною культурою народу. На цьому ж акцентував увагу і А. І. Пригожин, який вважав організаційну культуру продуктом взаємодії ділової культури макросередовища (континенту, країни, регіону, виду бізнесу, галузі, професії) і своєрідності індивідуальних культур учасників організації [7]. Це важливо в управлінському сенсі, оскільки культура, як зауважив Г. Хофштеде, є «колективне програмування поведінки людей», особливостей їх діяльності в організації [6, с. 208]. Стихійно сформована культура може виявитися не найсприятливішою для бізнесу, а тим більше в умовах виконання бойового завдання, де прийнято служити з прохолодою і абияк, існують висока конфліктність, неповага до командира, до обов'язків.

Т. М. Полушкіна з колегами вказують на необхідності розуміння того, що в одній організації може бути багато «локальних» культур. При цьому мається на увазі одна, переважна у всій організації культура і культура її частин (рівнів, підрозділів; професійних, регіональних, національних, вікових, статевих та інших груп) [6].

Таким чином, організаційна культура охоплює значну частину явищ духовного і матеріального частини професійного колективу, а саме: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, встановлені стандарти якості продукції, що випускається, навіть манера одягатися і т. д. Головна мета організаційної культури – забезпечення зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції організації за рахунок вдосконалення управління персоналом.

Тому сучасні керівники та керуючі розглядають соціокультуру як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу працівників і полегшити продуктивне спілкування між ними.

За результатами дослідження встановлено, що кожен окремий підрозділ має свою індивідуальну організаційну культуру і навіть у межах однієї військової частини про ймовірність чого і вказувала Т. М. Полушкіна [6; 11]. Результати свідчать про те, що:

- підрозділи № 3, № 4 і № 6 мають ієрархічний тип культури. Така ситуація є зрозумілою, оскільки професія передбачає жорстку регламентовану підпорядкованість;
- у підрозділі № 7 домінує змішаний тип – організаційно-ієрархічна культура;
- у решті військових підрозділів відзначаємо ситуацію, при якій чітко вираженої організаційної культури немає.

Результати показують значні відмінності в показниках між реальним типом і бажаним. Особливо це характерно для тих підрозділів, де домінує ієрархічний тип організаційної культури. Таким чином, існує несприйняття утвореної культури. Військовослужбовці бажали б «збільшити» тип організаційної культури на 13,5 балів, партисипативної – на 5,5. Реальний ринковий тип практично збігається з бажаним. А ось реальна ієрархічна культура переважає над бажаною майже на 18 балів. З цього випливає висновок про істотне неспівпадіння існуючої організаційної культури з уподобаннями військовослужбовців.

Отримані результати оброблені кореляційним аналізом. За його результатами виявлено, що єдиним типом, який сприяє службовому взаємодії є ієрархічний. Кореляція вказує, що по інших типах організаційної культури зі службовою взаємодією істотно домінують зворотні показники або зафіксовано їх відсутність. Крім цього, виявлені зворотні кореляційні зв'язки організаційної, партисипативної та ринкової культур з небезпекою виконання обов'язків, що свідчить про їх недоцільність з урахуванням основного завдання військовослужбовців. Виходить, що цілеспрямоване формування зазначених органі-

заційних культур протипоказано для військових підрозділів, якщо орієнтуватися на виконання ними бойових завдань.

З ієрархічної культурою отримано більшість прямих зв'язків, а саме за стилем управління (0,359), управління працівниками (0,323), способом з'єднання (0,353), критеріям успіху (0,214), характеристиками організації (0,313). Також, велика кореляція існує з небезпекою виконання завдання.

Результати дозволяють зробити висновок про те, що існує тенденція, яка вказує на велику доцільність ієрархічної організаційної культурою для військових підрозділів, що визначається їх професійними завданнями. Характеристика ієрархічної організаційної культури наступна: дуже формалізоване і структуроване місце роботи. Часто її називають бюрократичним типом організаційної культури. Тим, що роблять люди, – управляють процедури. Лідери пишаються тим, що вони – раціонально мислячі координатори та організатори. Цінується підтримка головного ходу діяльності організації. Організацію об'єднує формальні правила і офіційна політика. Управління передбачає стурбованість гарантіями зайнятості та забезпеченням тривалого передбачення [6; 12]. І це зрозуміло для військово-професійного середовища. Чіткі, конкретні завдання, доцільність ініціативи в рідкісних випадках, прибуток відсутній, чітке розмежування обов'язків і відповідальності – це те, що необхідно для силових структур. Але, досвід показує, що це далеко не так.

Тому, необхідно переглянути і сформувати чіткі соціально-психологічні принципи функціонування військових частин і підрозділів. Цей шлях формування службової взаємодії передбачає ретельну підготовку до зміни стандартів роботи всієї системи військового управління, а саме планування, організацію виконання і адекватний, об'єктивний контроль з повторним зазначеним циклом.

Кореляційний аналіз між рівнем службової взаємодії і типами лідерства показав, що лідерство більше корелює з організаційним (клановим) типом, хоча і незначно – 0,26. Його характеристика така: дуже доброзичливе місце роботи, де у людей багато спільного.

Організації схожі на великі родини. Лідери сприймаються як вихователі або навіть як батьки. Організація тримається разом завдяки відданості та традиції. Організація робить акцент на тривалій вигоді вдосконалення особистості, надає значення високого ступеня згуртованості колективу і моральному клімату. При цьому типі організаційної культури організація заохочує бригадну роботу [9].

Це те, що сприяє виконанню основного завдання, а особливо в бойових умовах. Зазначене є додатковим підтвердженням необхідності формування найбільш відповідною завданням військових підрозділів організаційної культури і не тільки для створення умов для формування службової взаємодії.

Далі, результати, можуть бути інтерпретуватись наступним чином: існуючі лідери не спрямовані на колектив та виконання завдань, що перед ним постають. Це вказує на суттєві проблеми з формуванням і тим більше управлінням організаційної культурою підрозділів, які брали участь у дослідженні. Також, існують проблеми з реалізацією, а точніше наявністю самого організаційного лідерства як явища, при якому цінуються заслуги перед організацією. Це є особливістю військової служби, коли військовослужбовці змінюють місце служби і вклинюються в інший підрозділ. У цьому і може лежати причина ситуації, що склалася. І, знову ж, вихід може бути у формуванні організаційної культури за ієрархічним типом, що може дати відповідь на виниклі питання.

1. Проведене дослідження по впливу організаційної культури на службове взаємодія між військовослужбовцями показало, що існує сприятлива тенденція до її налагодженню в умовах ієрархічного типу. За іншими типами, а саме організаційна, ринкова і партисипативна, визначено відсутність або зворотна кореляція.

2. Лідерство що склалося у сучасній військово-професійній сфері, як елемент соціально-професійне середовище недостатньо використовується з метою налагодження службової взаємодії, так і виконання завдань підрозділів. Стихийно сформована організаційна культура у військових

підрозділах недостатньо сприяє виконанню основного їх завдання – ефективно злагодженим діям в умовах ведення бойових дій.

1. Алексеев А. О. Психологические особенности стилей профессиональной деятельности офицеров-прикордонников: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.09 / А. О. Алексеев. – Хмельницький, 2012. – 20 с.

2. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Доннели; пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М. – XXVI. – С. 55.

3. Козолуп С. А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: автореф. дисс. на соиск. ученой степени кандид. психол. наук: 19.00.05 / С. А. Козолуп. – М., 2009. – 20 с.

4. Колосович О. С. Психологические аспекты службовой взаимодействия у войсково-профессиональном сообществе / О. С. Колосович // Проблемы современной психологии. Сборник научных работ Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський: Аксіома. – Вип. 25. – 2014. – С. 113–125.

5. Колосович О. С. Теоретико-методологические аспекты исследования взаимодействия в профессиональной сфере / О. С. Колосович // Проблемы экстремальной та кризової психології. Збірник наукових праць Національного університету цивільного захисту України. – Х., 2013. – Вип. 13. – С. 103–111.

6. Полушкина Т. М. Социология управления: учебное пособие / Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко, О. Ю. Якимова. – М.: Издательский дом «Академия Естествознания», 2013. – 302 с.

7. Пригожин А. И. Методы развития организации / А. И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – С. 693–698.

8. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера: в 2 ч. / Б. П. Бархаев, П. А. Корчемный, Л. Н. Кузнецов, В. Ф. Перевалов, И. В. Сыромятников, А. Н. Харитонов; под ред. Б. П. Бархаева. – М.: Военный университет, 1998. – 516 с.

9. Розин М. Система нематериальной мотивации персонала / М. Розин // Интернет-ресурс: сайт консалтинговой компании «Экопси». Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru/>

10. Социология: Словарь-справочник. Т. 1: Социальная структура и социальные процессы. – М., 1990. – С. 48–49.

11. Удальцова М. В. Социология управления: учебное пособие / М. В. Удальцова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. – С. 33–34.

12. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

КОМУНІКАТИВНА РЕФЛЕКСІЯ – ВАГОМИЙ ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІУМУ

Рефлексія – один із аспектів професійної діяльності фахівців професійної зорієнтованості «людина-людина», і, на нашу думку, вагомий чинник інтеграції людського суспільства.

Проблема розвитку рефлексії є однією з ключових не тільки в психології. Вона широко обговорюється в зарубіжних і вітчизняних психологічних, соціологічних, філософських та інших галузях досліджень.

Вивчення структури рефлексії, динаміки її розвитку представляє великий інтерес, оскільки дозволяє наблизитися до розуміння механізмів формування кожної особистості зокрема, а також формування людського соціуму загалом.

Світ рефлексії різноманітний, багатий і індивідуальний в кожній людині. Здатність рефлексії дає можливість людині формувати образ і сенс життя, дій. Найважливішою особливістю рефлексії є здатність керувати власною активністю відповідно до особистісних цінностей і смислів, формування і перемикавання на нові механізми у зв'язку зі зміненими умовами, завданнями діяльності.

Рефлексія – це переосмислення людиною у проблемно-конфліктній ситуації власних стосунків з предметно-соціальним світом, актуалізованих внаслідок спілкування з іншими людьми та активного засвоєння норм цінностей і засобів.

Цей процес реалізується через різноманітні види рефлексії – ситуативну, ретроспективну і перспективну. Роль ситуативної рефлексії полягає у забезпеченні безпосередньої особистісної включеності суб'єкта у розумовий процес через осмислення значущості окремих моментів пошуку. У випадку тупика це створює необхідні передумови для мобілізації особистісних ресурсів суб'єкта з метою досягнення вирішення завдання, незважаючи ні на що [3].

Прагнення кожного зрозуміти сутність своєї професійної діяльності, її пріоритетні задачі, визначити адекватні їм засоби і шляхи їх ефективного використання, дозволяє об'єднати зусилля фахівців у вирішенні професійних задач на основі взаєморозуміння суб'єктів професійної діяльності. У нашому розумінні рефлексивність забезпечує ефективну інтеграцію соціуму, особливо в складних економічних, політичних та полікультурних умовах існування.

Рефлексія у професійному становленні фахівця – це не лише засіб, а й самоціль навчання, не лише процес самопізнання, а й зміст, джерело особистісного досвіду, фактор актуалізації розвитку професійної майстерності і професійної компетентності в цілому [2].

Разом з тим, очевидно, що така позиція не завжди є визначальною у процесі формування професійної готовності фахівця.

Становлення його професійної позиції, формування усвідомлення проявів власного професійного буття і особливостей особистості перед пізнанням і поясненням залежать від багатьох суб'єктивних та об'єктивних чинників.

Діяльність сама по собі ще не визначає того чи іншого типу позиції наставника та ступеня її сформованості.

Формування професійності фахівця є творчою діяльністю інноваційного типу, істотно відрізняється рефлексією, яка сама вже є дією, обумовленою не зовнішніми предметними обставинами, але розумінням чи нерозумінням подій у цілому.

Для фахівців нового напрямку підготовки «нова поліція» рефлексія виступає як спосіб професійної діяльності, що дозволяє знайти шлях саморозвитку, коректувати свою поведінку, діяльність, відносини у процесі взаємодії з населенням. У професійній діяльності поліції рефлексія є основним механізмом осмислення професійних успіхів і невдач, особистісних досягнень. При виникненні труднощів і виході в рефлексивну позицію поліцейський не тільки перебудовує свої дії, але й, враховуючи свій індивідуальний досвід, переглядає можливі їх зміни.

Професійна рефлексія – це спрямованість свідомості на самого себе. Іншими словами, – це здатність фахівця подумки уявити собі картину ситуації.

Рефлексія знаходить своє вираження в так званій нормальній подвійності свідомості, коли індивід стосовно самого себе одночасно виступає і як об'єкт рефлексії («Я-виконавець») і як суб'єкт («Я-контролер»), котрий регулює власні дії та вчинки [1].

Професійна рефлексія забезпечує готовність діяти в ситуаціях з високим ступенем невизначеності, гнучкість у прийнятті рішень, прагнення до реалізації нововведень та інновацій, постійну спрямованість на пошук нових, нестандартних шляхів розв'язання професійних задач, здатність переосмислювати стереотипи свого професійного й особистісного досвіду.

Взаємодія з різними категоріями населення вимагає від представника поліції розвинутої комунікативної рефлексії, тобто сформованої здатності проникнення у внутрішній світ іншої людини та отримання інформації про те, як його сприймають, як до нього ставляться оточуючі і як його оцінюють.

Комунікативна рефлексія – один із вагомих чинників, які впливають на формування позитивного уявлення та світосприйняття оточуючими навколишнього.

Емоційно насичена професійна взаємодія є запорукою ефективної організації людського середовища на різних рівнях, що сприятиме інтеграції соціуму в умовах полікультурного суспільного простору.

1. Ильин Е. П. Психология для педагогов / Евгений Павлович Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 640 с.

2. Микитюк С. О. Ресурсний підхід у професійному становленні вчителя / С. О. Микитюк // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2012. – № 3. – С. 14–18. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://repository.kpi.kharkov.ua/...](http://repository.kpi.kharkov.ua/)

3. Репецкий Ю. А. Рефлексія як шлях до продуктивного самовизначення / Ю. А. Репецкий. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://novosvit.pp.ua/...](http://novosvit.pp.ua/)

ВЗАЄМОДІЯ ЕМОЦІЙ ТА ПОЧУТТІВ ІЗ ПОТРЕБАМИ ОСОБИСТОСТІ

Природа емоцій і почуттів органічно пов'язана з потребами. Потреба як потрібність у чомусь завжди супроводжується позитивними або негативними переживаннями в різноманітних їх варіаціях. Характер переживань зумовлюється ставленням особистості до потреб і обставин, які сприяють або не сприяють їх задоволенню. За останні роки науковці сперечаються щодо поняття емоцій та почуттів з потребами особистості. В психології, кожен трактує це поняття по-своєму. Деякі дослідники розглядають емоції та почуття як короточасні, перехідні стани, тоді як інші переконані в тому, що люди постійно знаходяться під впливом тієї чи іншої емоції, в залежності від потреб особистості. Одні ж навпаки, вважають, що емоції та почуття відіграють позитивну роль в організації та мотивації особистості, інші ж стверджують – протилежне. Отож, основним завданням є довести те, що емоції – це короточасні стани, які мають нерозривний взаємозв'язок з потребами людини в залежності від впливу навколишнього середовища та від самої людини.

Проблема формування емоційно-почуттєвої сфери особистості привертала увагу багатьох дослідників. Сутність емоцій та почуттів, механізми їхнього виникнення і розвитку досліджували Б. Ананьєв, П. Анохін, В. Вілюнас, К. Ізард, О. Лук, Я. Рейковський, С. Рубінштейн, Г. Шингаров, М. Яновська. Е. Панаіотіді, М. Старчеус, Л. Виготський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, Г. Шингаров, П. Якобсон та інші науковці. Проте, попри доволі широкий спектр досліджень, є ще багато аспектів, які потребують подальшого вивчення. Йдеться, зокрема, про розкриття зв'язку між емоційно-почуттєвою сферою та потребами людини.

Емоції (від лат. *emoveo* – хвилюю, збуджую) – особливий клас психічних процесів і станів, пов'язаний з інстинктами,

потребами й мотивами, що відображають у формі безпосереднього тимчасового переживання (задоволення, радості, страху тощо) значущість для життєдіяльності індивіда явищ і ситуацій, які діють на нього [2].

Почуття, на відміну від емоцій, – це стійкі переживання, у яких виражається емоційне ставлення людини до певного об'єкта (суб'єкта): людини, сім'ї, класу, школи, художнього твору, мистецтва, Батьківщини.

Характерною особливістю емоцій і почуттів є те, що вони охоплюють особистість повністю. Здійснюючи майже блискавичну інтеграцію, тобто об'єднання в єдине ціле всіх функцій організму, емоції і почуття сигналізують про корисні або шкідливі впливи на організм.

Завдяки цьому вони мають універсальне значення для життя організму.

Емоції людини, перш за все, пов'язані з потребами. Вони відображають стан, процес і результат задоволення потреби. Людські потреби, що є джерелом активності, дуже мінливі і різноманітні. Їх аналіз свідчить про те, що в процесі задоволення вони змінюються, збагачуються і зростає їх кількість. Причиною цього є незавершеність вигляду продукту людської діяльності, який постійно вдосконалюється і видозмінюється. Це приводить до зміни потреб, які породжують нові форми активності [5].

Для дослідження емоційно-почуттєвої сфери особистості проводилося емпіричне дослідження, в якому взяли участь 20 осіб. Вік досліджуваних 18–66 років.

Для виконання поставлених завдань використано комплекс методів: *теоретичні* – аналіз, систематизація, порівняння, узагальнення; *емпіричні методи* – «Діагностика ступеня задоволення потреб» (Тест Піраміда Маслоу); «Шкала диференційних емоцій» К.Ізарда; «Оцінка функціонального стану» (Опитувальник САН); *методи математичного та статистичного аналізу* – метод лінійної кореляції Пірсона.

В результаті кореляційного аналізу були виявлені багатозначні зв'язки між емоціями, станами та потребами людини.

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок між емоцією радості та станом активності ($r = 0,45$ при $p < 0,05$) і настроєм ($r = 0,54$ при $p < 0,05$). Радість, як усяка фундаментальна емоція, має свої унікальні характеристики, і, для того щоб одержати повне уявлення про цю позитивну емоцію, ми докладно опишемо, що ж це таке радість. Радість – це одна з найпростіших емоцій, найпростіших з погляду мімічного вираження й можливості розшифровки цього вираження. Радість виражається посмішкою й сміхом, ці прояви легко розшифровуються й майже завжди свідчать про емоцію радості. Очевидно, можна вважати, що вона обумовлена тільки внутрішніми процесами (активністю стовбура мозку), тому похідним від цього і є активність та настрій людини. Радісна людина відчуває себе в гармонічній єдності з об'єктом своєї радості й у якомсь ступені з миром. Тому в неї буде виражений настрій та активність протягом дня. Отже, чим більше людина є радісною, тим вищою буде її активність та хороший настрій (див. рис. 1).

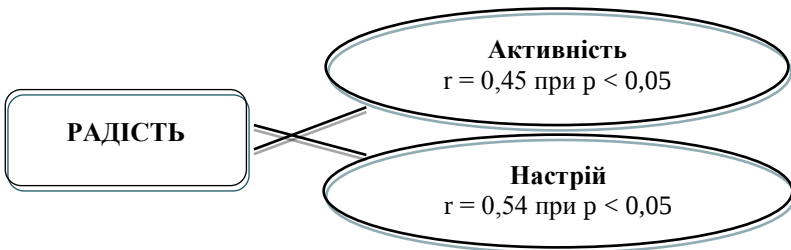


Рис. 1. Прямий кореляційний зв'язок між емоцією радість і станами активність та настрої

Обернений пропорційний зв'язок наявний між емоцією гніву та станом самопочуття ($r = -0,53$, при $p < 0,05$) і настроєм ($r = -0,48$, при $p < 0,05$). Даний зв'язок можна пояснити тим, що чим більше людина буде розгнівана та фрустрована, тим більше у неї буде виражатись погане самопочуття та прояв негативного настрою. Гнів, розглядається як емоція, котра, разом з огидою та презирством, належить до комплексу ворожості. Також, емоції гніву притаманне те, що він супроводжує,

але не породжує емоційну агресію. Тому, завдяки поганим, негативним думкам, у людини, по природі не зможе бути хороший настрій.

Що, ж стосується самопочуття, то також можна сказати, що стани породжені гнівом, не можуть бути позитивними, тому людина і буде почувати себе пригніченою та розгніваною, що викликатиме погане самопочуття.

Отже, при прояві емоції гніву, у людини супроводжуватиметься негативний настрій та погане самопочуття (див. рис. 2).

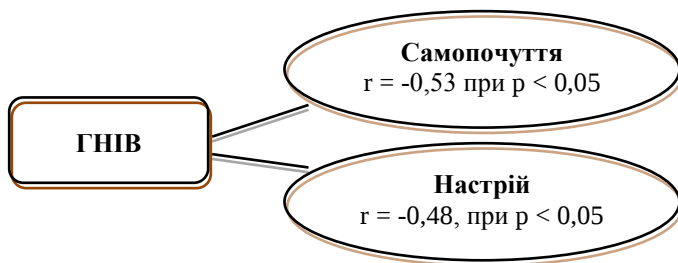


Рис. 2. Обернений пропорційний зв'язок наявний між емоцією гніву та станами самопочуття і настроїв

Наявний обернений пропорційний зв'язок між потребою в самоактуалізації та емоцією горе ($r = -0,53$, при $p < 0,05$) і провини ($r = -0,45$, при $p < 0,05$) (див. рис. 3).

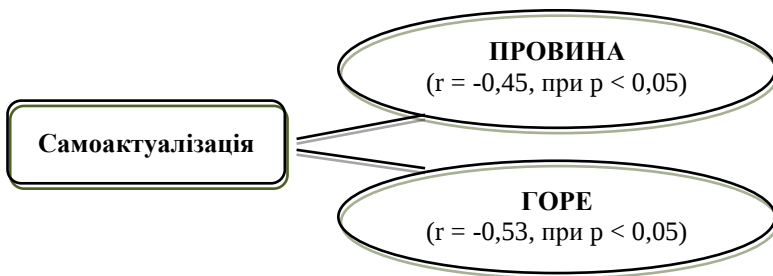


Рис. 3. Обернений пропорційний зв'язок між потребою в самоактуалізації з емоцією горе та провинною

Даний зв'язок свідчить про те, що людина відчуваючи пригнічену емоцію провини або ж горя не буде прагнути надалі, крокувати вперед та прагнути самореалізовуватися у житті. Отож, якщо людина прагне зрозуміти сенс свого життя, максимально повно реалізувати себе, свої здібності, вона поступово переходить на вищий щабель свого саморозвитку. Тому, відчуваючи за собою провину або ж сильне горе, особистість не зможе переходити на вищий щабель. Людині буде важко зробити це психологічно, тому в таких випадках варто боротись з собою та не опускати рук. Отже, чим більша провина та горе у людини, тим менша потреба себе реалізовувати, оскільки, людину цілий час, переслідує провина перед чимось або ж горе за кимось.

Отже, в результаті проведеного кореляційного аналізу були виявлені багатозначні зв'язки між емоціями, станами та потребами людини:

- прямий кореляційний зв'язок між емоцією радості та станом активності і настроєм;
- обернений пропорційний зв'язок наявний між емоцією гніву та станом самопочуття і настроєм;
- обернений пропорційний зв'язок між потребою в самоактуалізації та емоціями горе і провина.

Таким чином, результати дослідження засвідчили те, що:

- у досліджуваних переважає позитивна сторона емоцій, аніж негативна;
- найбільш вираженими виявилися емоції радості, інтересу та подиву, а найменш вираженими емоціями були відраза та страх;
- найбільш вираженою потребою є потреба у безпеці, в само актуалізації та соціальна потреба, а найменш вираженою була потреба в самоствердженні.

Результати дослідження засвідчили, що з одного боку, потреби є умовою виникнення емоцій та почуттів, а з іншого боку, самі емоції і почуття можуть виступати в ролі потреб і мотивів, які визначають поведінку людини. Також, було виявлено те, що при задоволеній потребі будуть виникати лише позитивні емоції, а при незадоволеній потребі виникати-

муть лише негативні емоції. Що ж стосується станів людини, то можна засвідчити те, що, чим вищі позитивні показники настрою, самопочуття та активності людини, тим більша ймовірність того, що потреби будуть задоволені, а при негативних станах виникатимуть зворотні емоції та незадоволення потреб.

-
1. Бережний М. М. Людина та її потреби / М. М. Бережний; під ред. В. Д. Діденко. – М.: Форум, 2000. – 235 с.
 2. Варій М. Й. Загальна психологія / М. Й. Варій. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 500 с.
 3. Изард К. Е. Психология эмоций К. Е. Изард; пер с англ. – Питер, 1999. – 678 с.
 4. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Питер, 2001. – 435 с.
 5. Копець Л. В. Психологія особистості / Л. В. Копець // Нац. ун-т «Києво-Могилян. академія». – К., 2007. – 460 с.
 6. Маклаков А. М. Загальна психологія / А. М. Маклаков. – Пітер, 2004. – 210 с.
 7. Немов Р. П. Психология: в 3 т. / Р. П. Немов. – М.: Владос, 2002. – 542 с.
 8. Рубінштейн С. Л. Основы общей психологи / С. Л. Рубінштейн. – Пітер, 2003. – 475 с.

Н. В. Кос

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ І ГРОМАДЯНАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ДЕЗІНТЕГРАЦІЇ СОЦІУМУ

У нинішніх умовах практика міжособистісних, масових взаємозв'язків контактування із зовнішнім середовищем є неможливою без належних практичних навичок ведення комунікації.

Сучасний рівень ефективності боротьби із проявами новітніх видів злочинів, а також масовими безчинствами

залежить не лише від рівня матеріально-технічної забезпеченості органів поліції і якості нормативної бази, але й від рівня наявності у практичних працівників, по-перше, знань про особливості міжособистісного спілкування взагалі, а по-друге, навичок і вмінь, що сприяють їхній грамотній організації процесуальних дій.

Міжособистісна комунікація, як правило, має свою специфіку, зумовлену офіційно-діловим стилем, вербальною та невербальною компетенцією працівника поліції, правовим дискурсом, що виникає на тлі міжособистісних зв'язків.

Комунікація між поліцією і громадянами характеризується кількісною ознакою (наявність 2–3-х осіб) та якісною (вона відбувається лише тоді, коли комуніканти сприймають один одного як особистості).

Важливою професійною ознакою діяльності працівників поліції є освоєння норм і законів комунікації.

За визначенням дослідників, комунікативна норма – комунікативне правило, закон, обов'язкові для виконання у межах певної спільноти. Із комунікативними нормами тісно пов'язані етичні норми спілкування, що становлять сукупність найбільш стійких традиційних форм, законів, принципів, звичок спілкування, закріплених практикою у культурі певного народу.

Основу професійної комунікативної діяльності становить свідомо спрямована правова поведінкова модель взаємодії, скерована на забезпечення правових наслідків у взаємозв'язку із суб'єктами права.

Це, зокрема, повага до людської гідності, знання, розум, справедливість, правдивість, спостережливість, обережність, акуратність, спокій, терпіння, скромність, мужність, такт і гостинність.

У правовій галузі визначають три основних види зовнішньої поліцейської комунікації: кризова комунікація, рутинна комунікація, стратегічна комунікація.

Кризова комунікація виникає в результаті невідкладної, спонтанної ситуації, яка загрожує поліцейській організації.

Справедливо те, що кризова комунікація викликає підтримку поліції суспільством, тому що криза символізує загрозу всьому суспільству.

Рутинна зовнішня комунікація будується на звичайній, щоденній комунікації, що здійснюється між поліцейськими і конкретними членами суспільства, оскільки працівники поліції виконують рутинні функції, такі як реагування на виклики громадян чи патрулювання.

Рутинна комунікація забезпечує можливість будувати якісні взаємини з громадськістю.

Стратегічна зовнішня комунікація розрахована на гласність і засоби масової інформації, щоб досягти консенсусу щодо зовнішньої підтримки поліції.

За допомогою стратегічної комунікації поліція подає інформацію громадськості про програми і напрямки діяльності через прес-конференції і публічні виступи.

Важливим стратегічним напрямом таких комунікативних дій є те, що поліція ініціює та контролює такі програми і напрями діяльності, щоб зберегти поліцейську автономію.

Тому, оскільки діяльність поліції є частиною життя місцевої громади, створюється відчуття, що поліція і громада поділяють спільну долю, що зміцнює статус поліції в суспільстві.

Через те, що діалог щодо підтримання порядку в суспільстві є закликом до громад забезпечувати підтримання, охорону порядку в суспільстві, це дає можливість посилювати поліцейську владу та повноваження, а не поділяти владу із суспільством.

1. Бацевич Ф. С. Міжкультурна комунікація: довідник / Ф. С. Бацевич. – Львів, 2007. – 141 с.

2. Вацлавик П. Прагматика человеческих коммуникаций: изучение паттернов, патологий и парадоксов взаимодействия / П. Вацлавик, Д. Бивин. – М.: Апрель-Пресс, 2000. – 320 с.

3. Гойхман О. Я. Речевая коммуникация: учебник / О. Я. Гойхман, Т. М. Надеина. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 2 изд. – 272 с.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ І ГРОМАДЯНАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ СОЦІУМУ

Навесні 2014 року введено нові реформи щодо боротьби з корупцією. Щоб задум показав позитивний результат Україна вирішила скористатися досвідом іноземних партнерів і розпочала набір у нову поліцію, що мало означати зміну старої, закоренілої системи. Така ідея отримала широку популярність серед населення, особливо молоді, які почали активно записуватись у лави нової поліції.

Національна поліція України – центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного порядку та громадської безпеки. Діяльність Національної поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ згідно із законом [2].

Метою дослідження є соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією та громадянами.

Поняття «інтеграція» прийнято розуміти як процес і стан поєднання складових частин соціуму, передусім індивідів і груп, в єдину соціальну цілісність або систему. Такого визначення інтеграції дотримувались такі видатні вчені як: Г. Спенсер, Г. Зіммель, Е. Дюркгейм.

Під поняттям «дезінтеграція», розуміється етап закономірного розпаду, подрібнення, спрощення системи, її редукції до окремих частин, одні з яких гинуть, а інші – набувають самостійного буття. Дезінтеграція може також означати не розпад системи як цілого, а випадання з неї лише окремих її елементів, частин, які починають функціонувати за новим алгоритмом і рухатись у «своєму напрямі» [3].

Перш ніж говорити про комунікації поліції і громадян, важливим є загадати про те, що за даними Американського

інституту дослідження стресу, перші три місця у списку займають вчителі старших класів, поліцейські та шахтарі.

Л. Міллер проаналізував причини звільнення працівників поліції Нової Зеландії протягом 15 років та з'ясував, що 45% покинули службу з різноманітних психологічних причин. При цьому психологічна травма була причиною звільнення у 42,5% осіб цієї категорії [1, с. 9].

Американський дослідник Т. Айзенберг виділяє п'ять сфер, що породжують стрес в поліції:

- зовнішні організаційні чинники;
- внутрішні організаційні чинники;
- рівень злочинності;
- стосунки з громадськістю;
- безпосередньо поліцейська діяльність [1, с. 19].

Для налагодження хороших стосунків поліції і громади, можемо скористатися набутим досвідом іноземних партнерів, у яких слово «поліцейський» асоціюється із словом «захист».

1. Зв'язок поліції з громадою (Вінстон – Салем, Північна Каліфорнія).

Мета: забезпечити 24 – годинний зв'язок поліції з громадою з метою забезпечення попередження злочинів. Змінити імідж поліції так, щоб її розглядали як людей, які можуть допомогти тим, хто потрапив у біду, та таких, кому можна довіряти.

Стратегії: концепція включає установа окремого сектору у поліцейському департаменті, Підрозділ для обслуговування громади, з метою розслідування батьківської недбалості, а також причин та умов, які призводять до скоєння злочинів та правопорушень, пошук дітей, які прогулюють школу та робота у місцях відпочинку дітей.

2. Підхід «Я хочу вам допомогти» (Вауватоа, Вісконсін).

Мета: попередження злочинів та навчання громадян.

Стратегії: програма взаємодії поліції та населення (громади) використовує навчальну програму (слайди) для навчання членів громади.

Спеціальну програму було створено з метою навчання роздрібних продавців для вистежування магазинних злодіїв.

Вона також пропонує послуги радників, а також забезпечує профілактичною інформацією та матеріалами, які були зроблені в інших громадах.

3. Підрозділ дільничних офіцерів (Англія, Об'єднане Королівство).

Мета: забезпечення тіснішого контакту, надання послуг кращої якості, покращення інформаційних потоків, подолання скорочення персоналу офіцерів за допомогою комбінування ресурсів та створення нової системи перевірки офіцерів, особливо молодих.

Стратегії: було створено 30 поліцейських дільниць, кожна з яких складається з патрульного автомобілю з режимом цілодобового патрулювання та одного офіцера, який працює на вирішення подій та виконання звичних обов'язків. Додатково було призначено двох зональних констеблів (найбільш розповсюджена посада поліцейського у Великобританії), слідчого для розслідування злочинів та роботою з атестованими офіцерами, які приймають участь у розслідуванні. Кожну дільницю контролює сержант поліції[4].

4. Попередження злочинів у громаді (Солт-Лейк Сіті, Юта, США).

Мета: розроблення всебічної програми попередження злочинності та розробка більш значної комунікації та психологічного контакту між поліцією та громадою.

Стратегії: поліцейській департамент працював з Спеціальною радою, а також з Виконавчою радою підприємців з метою розробки та запровадження піших патрулів у центрі міста, міськими центрами з попередження злочинів, міською атлетичною організацією для підготовки персоналу поліції. Стратегія піших патрулів спирається на візуальну присутність та особистий контакт.

Крім запропонування нового зв'язку з громадою, центр з попередження злочинів надає можливість «зайти у службу», тобто взяти участь у роботі поліцейських служб на користь громади; він також служить штаб – квартирою для громадських ініціатив та аналітичним центром для офіцерів – радників.

5. Велосипедний патруль (Балтімор, Меріленд, США).

Мета: надати селективне підсилення, особливо спрямоване на зниження кількості крадіжок з осель у районах з вузькими вулицями, а також сприяти більш тісному контакту з громадянами.

Стратегії: у експериментальній програмі було призначено двох офіцерів для патрулювання вулиці, що складається з 6 кварталів на велосипедах.

Ця тактика ефективно вплинула на крадіжки з осель, тому що злодії більш не могли зникнути на вузьких вулицях, де не могли проїхати патрульні автомобілі. Також багато дітей разом з поліцейськими їздили кварталом, чим поліпшували стосунки з громадою. Офіцери з велосипедного патрулю при собі мали радіостанцію, жезл, книгу з інструкціями, дзвоник, а також комплект для ремонту шин.

6. Волонтери розділяють тягар поліцейської місії (Дейтрон, Огайо, США).

Цілі: залучити волонтерів у поліцейську роботу для підвищення ефективності роботи поліції та встановлення психологічного контакту з громадою.

Стратегії: офіцер з допомоги громаді відбирає приблизно 100 громадян – волонтерів, яких було розподілено на чотири районних поліцейські дільниці. Волонтери виконували не – правоохоронні обов'язки, щоб вивільнити час поліцейських для більш важливих завдань.

Функції волонтерів починалися від регулювання дорожнього руху до реагування на повідомлення зі скаргами на гучну музику та допомоги поліцейським у викритті злодіїв. Волонтери відвідували Поліцейську академію Дейтрона, а потім отримували форму та радіостанції.

Волонтерів розподіляв диспетчер та вони повинні були відпрацювати 16 годин на місяць. Не зважаючи на початкову підозру з боку поліцейських, волонтери згодом довели свою спроможність і зараз програму добре сприймають і поліцейські і громадяни[5].

Судячи з вищесказаного можна зробити висновок, що стосунки поліції з громадськістю впливають не тільки на

психологічне здоров'я поліцейських, а й займають визначальне місце у рівні довіри громадян до органу виконавчої влади.

1. Волуйко О. М. Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник / О. М. Волуйко, О. В. Гошкодеря. – К.: Видавничий дім «Скіф»; КНТ, 2008. – 108 с.

2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://subject.com.ua/sociology/dict/180.html>

4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.khisr.kharkov.ua

5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.facebook.com/NGO.KHISR

В. В. Мархева

ДЕЗАДАПТИВНІ ПРОЯВИ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ІЗ ПТСР ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Життя в сучасному суспільстві, зокрема українському, вже багато років переповнене напруженими політичними і соціально-економічними подіями. Люди живуть в стані напруження своїх адаптаційних ресурсів, які тісно пов'язані із психологічним і фізіологічним благополуччям. Проте можливості пристосування (психологічні, фізіологічні, соціальні) до таких умов рано чи пізно вичерпуються, що сприяє зростанню чисельності стресових розладів.

Виникнення на тлі плинної суспільно-економічної кризи додаткових надзвичайних ситуацій природного, техногенного й антропогенного характеру, що траплялись в Україні – повені у Закарпатті, аварії на шахтах Донбасу, Чорнобильська катастрофа, вибухи боєприпасів поблизу Новобогданівки, Сквиливська трагедія, Євромайдан, події в зоні АТО тощо – призводить до виникнення порушень психічного здоров'я стресового характеру.

Деадаптації, викликані ПТСР, проявляються в поведінці, діяльності, спілкуванні військовослужбовців. Крім того, що військовослужбовці самі страждають від проявів цього розладу, зазнають труднощів і негативні переживання і близькі їм люди, друзі, і трудовий колектив.

Дуже важливим показником деадаптацій при ПТСР є порушення соціального статусу. О.О. Лазебна і М.Є. Зеленова виявили значущі відмінності між групами адаптованих і деадаптованих ветеранів за показником «наявність роботи». Соціальна деадаптація проявляється в тому, що ветеранові важко знайти роботу і на ній затриматись. Для них характерна низька стабільність професійного життя. Вони частіше змінюють місце роботи, працюють на низькооплачуваних й низькокваліфікованих посадах, рідше роблять кар'єру.

Зниження рівня соціальної адаптованості – найбільш очевидний для оточуючих наслідок психічної травми. Серед учасників бойових дій значно частіше зустрічаються такі форми деадаптивної поведінки як алкоголізм, наркоманія, схильність до вчинення актів насильства. Також достатньо часто має місце аутоагресивна поведінка у вигляді самоушкоджень і суїцидальних спроб. Основні ознаки деадаптивних проявів:

- депресивний настрій, часто з втратою апетиту, життєвої активності, проблеми зі сном;
- можлива сильна залежність від наркотиків або алкоголю;
- почуття ізоляції або нехтування;
- відчуття безнадійності або безпорадності. У такий момент загроза суїциду може бути першим сильним почуттям;
- нездатність спілкуватися з іншими людьми через почуття безвиході і думок про самогубство;
- переконання, що краще не стане ніколи;
- володіння «тунельним баченням», тобто нездатністю побачити те позитивне, що могло б бути прийнятно для них. Вони бачать тільки один вихід з ситуації, що склалася.

При яскравому прояві ПТСР форми і частоту деадаптивної поведінки в групах учасників бойових дій можна порівняти з найнеблагополучнішими соціальними групами. О.О. Лазебна

і М. Є. Зеленова наводять дані, які яскраво вказують на те, що в більшості випадків розвитку асоціальної поведінки в будь-якій формі передувало ПТСР і девіантна поведінка.

В учасників бойових дій зі зниженими показниками соціальної адаптації наявний високий рівень конфліктності і агресивності у взаєминах. Підвищення рівня конфліктності поведінки психологічна наука пояснює, в першу чергу, суб'єктивними причинами. Зовнішній конфлікт з оточенням є проекцією конфлікту внутрішнього, а той, у свою чергу, викликаний високим ступенем фрустрації, що виникає «при обмеженнях суспільства щодо потреб індивіда». «Внутрішня детермінанта відіграє особливо важливу роль у внутрішньоособистісних конфліктах, оскільки вони, проектуючи міжособистісними і міжгруповими конфліктами, самі виробляють їх.

Так, А. В. Брушлинський посиляється на існування посттравматичного стресу, який людина відчуває протягом тривалого часу після травми і який позначається на поведінці особистості та її стані.

Загострення конфліктності пов'язано з зміненими цінностями особистості, загостренням певних рис характеру, посиленням акцентуації і спробами зберегти нормальну самооцінку. Крім того, соціальні навички, частина з яких була втрачена у військових умовах, вимагає відновлення і розвитку. Почасті конфліктність посилюється через те, що подальшу поведінку в мирних умовах ветеран завжди вибудовує з урахуванням можливої небезпеки для життя і здоров'я, завжди залишаючись «настороженим».

У багатьох людей, що брали участь в локальних військових конфліктах, особистість набуває агресивного або деструктивного забарвлення. Підвищення агресивності можна пояснити з точки зору як фрустраційної теорії агресії, так і з точки зору теорії соціального навчання. Соціальне навчання передбачає закріплення тих форм поведінки, які отримують позитивне підкріплення. В умовах бойових дій агресія, спрямована на противника отримує позитивне підкріплення. «Ситуативний розвиток агресивних дій стає залежним від особистісних структур». В умовах світу суспільство не сприймає і засуджує

застосування агресії, чим створюється вимога соціального перенавчання.

1. Слюсар І. М. Психологічна діагностика та корекція посттравматичного стресового розладу: навчально-методичний посібник / І. М. Слюсар. – К.: Друкарня ФПУ, 2005. – 56 с.

2. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е. Экспериментально-психологическое изучение динамики посттравматической стрессовой адаптации участников боевых действий / Е. О. Лазебная, М. Е. Зеленова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychology.net.ru>

3. Тарабрина Н. В. Синдром посттравматических стрессовых нарушений: современное состояние проблемы / Н. В. Тарабрина, Е. О. Лазебная // Психологический журнал. – 1992. – № 2. – С. 14–25.

Ю. В. Понайда

БАР'ЕРИ У СПІЛКУВАННІ, ЇХ ВПЛИВ НА ВЗАЄМОДІЮ ПОЛІЦІЇ І НАСЕЛЕННЯ

Людина не може жити без спілкування, воно завжди було і буде невід'ємним елементом її життя. Адже із процесом спілкування пов'язані всі сторони буття людини в суспільстві: (за-своєння досвіду, виробленого людством за всю його історію; процес соціалізації особистості; процес становлення окремої людини як суспільного індивіда; пізнання не тільки інших, але й самого себе; обмін різноманітною інформацією). Будь-яка діяльність, трудова або навчальна, здійснюється в спілкуванні й результат її багато в чому залежить від того, як цей процес спілкування організований, і як саме він відбувається.

Однак кожна людина по-своєму сприймає інформацію, тому не завжди можна знайти спільну мову з тим чи іншим співрозмовником. У даному випадку слід розглядати таке явище – як бар'єри спілкування, які мають, в першу чергу, психологічний характер. Актуальність даної теми очевидна, адже кожен з нас нерідко стикається з непорозуміннями під час

спілкування, що є зумовленими саме комунікативними бар'єрами. Дослідження цих бар'єрів, природи їх виникнення, дає змогу визначити шляхи їх усунення і подолання, краще зрозуміти як вести розмову з тим чи іншим співрозмовником. Дасть змогу забезпечити ефективну взаємодію.

Причини виникнення бар'єрів є різноманітні, так на думку К. Роджерса, головна причина бар'єрів комунікації – це оцінка з боку партнера по спілкуванню, так званий оцінний зворотній зв'язок.

А. Аронсон дотримується думки, що комунікативні бар'єри породжені неправильною інтерпретацією намірів партнера по спілкуванню.

Перш ніж розглядати бар'єри необхідно зазначити що являє собою сам процес спілкування.

Спілкування – складний процес взаємодії між людьми, що полягає в обміні інформацією, а також у сприйнятті і розумінні партнерами один одного. Спрямований на взаємне пізнання, на встановлення і розвиток взаємин, надання взаємовпливу на стани, погляди і поведінку, а також на регуляцію їхньої спільної діяльності.

Розглядаючи процес пізнання людиною людини в спілкуванні, один з основоположників радянської психології, С. Л. Рубінштейн, писав: «У повсякденному житті, спілкуючись з людьми, ми орієнтуємося в їх поведінці, оскільки ми як би «читаємо» її, тобто розшифровуємо значення її зовнішніх даних, і співставляємо її дані зі своїми.

Бар'єр спілкування – це внутрішня перешкода психологічного характеру, що заважає людині успішно спілкуватись та взаємодіяти з іншими людьми. Бар'єри поділяються на психологічні та комунікативні. Комунікативний бар'єр – це та перепона, яку встановлює реципієнт на шляху небажаної стомлюючої інформації. Причини таких бар'єрів можуть приховуватися у змістових, формальних характеристиках самого повідомлення (фонетичних стилістичних, семантичних), а також у логіці його побудови.

- Фонетичний бар'єр, тобто перешкода, яка створюється особливостями мови того хто говорить, виникає тоді, коли

учасники комунікативного процесу розмовляють різними мовами та діалектами, також цей бар'єр можуть породити невиразне мовлення, зловживання великою кількістю слів-паразитів мова скоромовка. Спеціалісти психологи довели, що коли людині щось повідомляти на підвищених тонах, то розуміння того хто слухає буде заблоковане.

- Семантичний бар'єр він може виникнути тоді, коли ви і ваш співрозмовник під одними і тими ж поняттями увазі зовсім різні речі. Цьому нерозумінню сприяють наприклад використання жаргонів і сленгів у процесі спілкування.

- Логічний бар'єр виникає тоді, коли у одного зі співрозмовників є наявним невміння виражати свої думки. У промові такої людини плутаються причинно-наслідкові зв'язки, відбувається заміна одних понять на інші.

- Стилистичний бар'єр може виникнути вразі невідповідності стилю мови комунікатора й ситуації спілкування, або стилю мови й актуального психологічного стану реципієнта.

- Соціокультурний причиною такого можуть бути соціально-культурні відмінності між партнерами спілкування. Це можуть бути соціальні, політичні, релігійні і професійні відмінності, що приводять до різного пояснення тих або інших понять.

- Бар'єр авторитету, а саме сприйняття партнера спілкування, як особи певної професії, статі, національності та віку. Психологами було доведено, що бар'єр спілкування тим менший, чим вищий авторитет того хто говорить, по відношенню до того хто слухає.

Виділяють такі психологічні бар'єри: бар'єри негативних емоцій, мотиваційні бар'єри, бар'єри установки, бар'єри першого враження. Усі ці бар'єри можуть призвести до незадоволення, міжособистісних конфліктів, непорозумінь, та стресів.

- Бар'єр першого враження. Під час спілкування йде сприйняття людини її зовнішніх характеристик (це одяг, зачіска, манери поведінки, вираз очей та обличчя, адже очі – дзеркало душі).

- Бар'єр негативних емоцій сюди відносяться поганий настрій, страх, тривожність.

- Бар'єри установок. Наявність стереотипів і установок у процесі спілкування, може стати причиною неефективності спілкування, адже вони визначають і впливають на поведінку людини.

- Мотиваційні бар'єри характеризуються тим, що висловлювана мотивація має бути прийнятною і переконливою для інших. При негативному її розумінні мотивація може втратити мобілізуюче значення.

Отже, питання про ефективність людського спілкування – універсальне. Бар'єри спілкування можуть бути зв'язані з характерами людей, їх прагненнями, поглядами, мовними особливостями, з манерами спілкування.

І причини багатьох конфліктів, взаємних розбіжностей і невдоволення людей як в особистій, так і в професійній сферах не в останню чергу криються саме в нерозумінні прийомів ефективного спілкування, у невмінні ними користатися.

Усі вище перелічені бар'єри здійснюють великий вплив на процес спілкування, на ефективність взаємодії, адже основою взаємодії є взаєморозуміння один одного у процесі спілкування, без розуміння немає нічого, а бар'єр це вагома перешкода на шляху до цього розуміння.

Практично для всіх людей важливо вміти спілкуватися таким чином, щоб їх правильно розуміли, щоб їх слухали і чули. Тому, важливим є врахування бар'єрів, бо все ж обійтись без них в нашому житті неможливо, кожен з нас хоча б раз з ними стикався, і ще не раз стикнеться.

Нам необхідно проаналізувати з якими бар'єрами ми стикались у власному житті, з якими можемо стикнутись, як ми можемо запобігти їхньому виникненню, і які можемо використати способи для їхнього подолання.

1. Філоненко М. М. Психологія спілкування: підручник / М. М. Філоненко. – К., 2008. – 224 с.

2. Винославська О. В. Психологія: посібник / О. В. Винославська. – К., 2005. – 352 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СПІЛКУВАННЯ МОЛОДІ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

XXI століття стало для людства інформаційним століттям. Інформаційні технології, які надзвичайно стрімко розвиваються, охоплюють людство та людину зокрема. Темпи росту та розвитку Інтернет-ресурсів вражають: для досягнення аудиторії в 50 млн. людей знадобилось: радіо – 38 років, телебаченню – 13 років, Інтернету – 4 роки. До прикладу, соціальна мережа Facebook додала 100-мільйонного користувача менш, ніж за 9 місяців.

Між природним світом і людиною виникло певне середовище-посередник, яке з часом перетворюється в самодостатню реальністю, яка заміняє реальність, як таку.

Актуальність обраної теми пояснюється необхідністю вивчення спілкування в мережі Інтернет, тому як даний вид віртуального спілкування набуває більшої значущості і стає одним з основних видів комунікації людей в сучасному світі [1].

Що ж собою представляють соціальні мережі? Соціальна мережа – інтерактивний багатокористувацький сайт, контент якого наповнюється користувачами, з можливістю вказувати певну інформацію про власну особистість, за якою акканут (сторінку) користувача зможуть знайти інші учасники мережі [2].

Соціальна мережа – це соціальна структура, що складається з групи вузлів, які являють собою – соціальні групи, особистості, індивідууми. Одна із загальних ознак соціальних мереж – це система «друзів» та «груп».

Соціальна мережа полегшує створення персонального профілю і віртуальних взаємостосунків. Люди шукають одне одного, знаходять, розширюють ділові контакти, знайомляться, спілкуються, обмінюються інформацією на особисті та

ділові теми, обмінюються досвідом в соціальних мережах, які з кожним днем все більш тісно і невід’ємно входять у всі сфери життєдіяльності суспільства.

Учасники соціальних мереж регулярно заходять в мережу не лише для того, щоб поспілкуватися зі знайомими, але й для того, щоб відвідати групи за інтересами. Одні учасники групи генерують контент, тобто створюють їх інформаційне наповнення, інші приходять в соціальну мережу, щоб цей контент прочитати. [2].

Соціальна мережа – це онлайн-сервіс, який дозволяє об’єднати людей за певним принципом, надаючи їм зручні інструменти спілкування та самоствердження [3].

Всі форми Інтернет-спілкування, у зв’язку з його опосередкованістю комп’ютером, мають деякі особливості:

1. Анонімність – не дивлячись на те, що іноді є можливість отримати деякі відомості анкетного характеру і навіть фотографію віртуального співрозмовника, це недостатньо для реального і більш-менш адекватного сприйняття особистості. Крім того, при віртуальному спілкуванні спостерігається переховування або презентація неправдивих відомостей про себе. Внаслідок такої анонімності та безкарності в Мережі проявляється й інша особливість, пов’язана зі зниженням психологічного і соціального ризику в процесі спілкування – афективна розкутість, ненормативність і деяка безвідповідальність учасників спілкування. Людина в мережі може виявляти і виявляє більшу свободу висловлювань і вчинків (аж дообраз, нецензурних виразів, сексуальних домагань), тому що ризик викриття і особистої негативної оцінки оточуючими мінімальний [4].

2. Своєрідність протікання процесів міжособистісного сприйняття в умовах відсутності невербальної інформації – як правило, сильний вплив на уявлення про співрозмовника мають механізми стереотипізації та ідентифікації, а також установка бажаних якостей у партнері.

3. Добровільність і бажаність контактів – користувач Інтернету добровільно зав’язує всілякі контакти або йде від них, а також може перервати їх у будь-який момент.

4. Утрудненість емоційного компонента спілкування і, в той же час, стійке прагнення до емоційного наповнення тексту, що виражається у створенні спеціальних значків для позначення емоцій або в описі емоцій словами (у дужках після основного тексту послання).

5. Прагнення до нетипової, ненормативної поведінки – часто користувачі Інтернету презентують себе з іншої сторони, ніж в умовах реальної соціальної норми.

У зв'язку з розглянутими особливостями можна зробити висновок про те, що анонімність спілкування тягне за собою цілий ряд наслідків.

Так у комунікації за допомогою Інтернет втрачають своє значення невербальні засоби спілкування. Незважаючи на те, що в текстовій комунікації існує можливість висловлювати свої почуття за допомогою «смайликів», фізична відсутність учасників комунікації в акті спілкування призводить до того, що почуття можна не тільки виражати, а й приховувати, так само, як і можна виражати почуття, які людина в даний момент не відчуває.

Погіршення міжособистісних відносин у реальності веде до Інтернет-залежності. Загалом, очевидно, що велика частина Інтернет-залежних перебуває у спілкуванні заради спілкування.

Це може свідчити про компенсаторний характер спілкування в Інтернеті.

Інтернет-залежні отримують в Інтернеті різні форми соціального визнання. Їх залежність може говорити про те, що в реальному житті соціального визнання вони не отримують, а також про те, що в реальному житті у цієї групи людей можуть існувати певні труднощі в спілкуванні, що знижують їх задоволеність реальним спілкуванням.

Тобто, спілкування в Інтернеті, ймовірно, володіє деякими характеристиками, які зводять нанівець причини труднощів у реальному спілкуванні.

Отже, в цілому можна сказати, що основними причинами звернення до Інтернету, як інструменту спілкування може бути:

– недостатнє насичення спілкуванням у реальних контактах – у подібних випадках користувачі швидко втрачають інтерес до Інтернет-спілкування, якщо з'являються нові можливості для задоволення відповідних потреб у реальному житті;

– можливість реалізації якостей особистості, програвання ролей, переживання емоцій, з тих чи інших причин фрустрованих в реальному житті – подібна можливість обумовлена особливостями спілкування за допомогою мережі – анонімністю, нежорсткою нормативністю, своєрідністю процесу сприйняття людини людиною. Бажанням переживання тих чи інших емоцій пояснюється і прагнення до емоційного наповнення тексту.

Аналіз психологічних аспектів спілкування в Інтернеті дозволяє зробити висновок про те, що Інтернет завдяки його особливостям є зручним засобом для вивчення ідентичності. Різні автори виділяють ряд особливостей: анонімність, доступність, невидимість, множинність, безпека, простота використання. Завдяки цьому сприйняття людини людиною стає відокремленим від базових категорій соціального пізнання, які виражені в зовнішньому вигляді, таких, як стать, раса, вік і приналежність до певної соціальної верстви.

Це породжує два феномени:

по-перше, в Інтернеті стає можливим конятрування віртуальних особистостей;

по-друге, завдяки відмінностям реального спілкування від віртуального стає можливою Інтернет-залежність.

1. Бондаренко Т.А. Виртуальная реальность в современной социальной ситуации: автореф. дисс. на соискание ученой степени докт. филос. наук / Т.А. Бондаренко. – Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2007. – С. 20.

2. Влияние через социальные сети / под ред. Н. В. Крыгиной. – М., 2010. – С. 52.

3. Печенкин В. Анализ социальных сетей: в ожидании чуда / В. Печенкин // Журнал «Компьютера». – 2005. – № 42. – С. 15–20.

4. Жічкіна А. Соціально-психологічні аспекти спілкування в Інтернеті / А. Жічкіна. – М.: Дашков і Ко, 2004. – С. 27.

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В БОЙОВИХ УМОВАХ

Професійна діяльність військовослужбовців передбачає виконання ними посадових обов'язків в екстремальних умовах, так як ведення бойових дій може розглядатися як крайній прояв екстремальних умов діяльності. У бойовій обстановці як ніде максимально виражена «вітальна» загроза (загроза для життя), а психоемоційна напруга досягає апогею. Бойова обстановка і її небезпеку викликають наростання психічної напруги, що у залежності від особистісних особливостей може коливатися від легкого збудження до паралізуючого страху.

У бойових умовах перед кожним військовослужбовцем стоять два завдання: вижити і виконати бойове завдання. При цьому слід зазначити, що виконання бойового завдання вельми часто є єдиним способом вижити. Однак, як вважають американські автори, лише 25% солдатів на полі бою адекватно розцінюють те, що відбувається і свідомо використовують свою зброю (Я. Агрелль, 1981). Решта підрозділяються на тих, що знаходяться в сильному збудженні і тих, хто пригнічений страхом. Перша група, як правило, здійснює даремні, а часом і безглузді дії, другий паралізована страхом. Очевидно, що у 25% адекватно діючих солдатів ймовірність залишитися в живих значно вище, ніж у решти 75% особового складу, яким необхідна психологічна допомога.

Поведінкові і психічні реакції людини, а також психогенні розлади, що розвиваються в екстремальних умовах діяльності, різноманітні за своїм проявом. Характер та інтенсивність їх прояву залежать від різних факторів, у тому числі від об'єктивних обставин – факторів екстремальної обстановки, гостроти і сили їх впливу. Але психогенні порушення, що виникли внаслідок травмуючих обставин катастрофи, як правило,

пов'язані з емоційною сферою. Однак навіть у найважчих умовах близько 25% людей зберігають самовладання, правильно оцінюють ситуацію, чітко і рішуче діють відповідно до обставин.

У більшості досліджень, що аналізують психологічні детермінанти поведінки в момент катастрофи, наголошується, що для збереження адекватності поведінки в екстремальній ситуації важливе значення відіграє прагнення допомогти людям, відповідальність за збереження життя оточуючих. На думку Ю. І. Дерюгіна, на здатність зберегти адекватну поведінку в екстремальних умовах впливає також рівень психологічної стійкості, орієнтація на дотримання моральних норм, почуття жалю, наявність життєвого досвіду. Цієї ж думки дотримується В. О. Моляко, додаючи до цього стан психологічної готовності чи неготовності. К. С. Мазур вважає, що важливе місце в опосередкування поведінки відіграють різні механізми психологічні захисту і смислова саморегуляція.

Відсутність узагальнених даних про домінанти поведінки в екстремальних умовах призводить до розбіжності думок з питання про характер і важкість психічних і соматичних розладів, що настають внаслідок гострої і хронічної психотравматизації. Але існує значна кількість досліджень, що свідчать про безумовний взаємозв'язок між перенесеними психотравмуючими ситуаціями і їх наслідками для здоров'я людей.

До екстремальних ситуацій, безумовно, відносяться і бойові дії, коли на людину протягом тривалого часу впливає цілий комплекс несприятливих соціально-психологічних, клімато-географічних і фізичних факторів, які негативним чином впливають на її функціональний стан, професійну працездатність і здоров'я.

При цьому слід зазначити, що інтенсивність психотравмуючих обставин військового конфлікту більш значна, ніж при стихійних лихах. Деякі автори справедливо вважають, що частота виникнення невротичних реакцій у військовослужбовців, які ведуть бойові дії, тісно пов'язана з інтенсивністю боїв, із ступенем реальної небезпеки. Але незалежно від ступеня участі у веденні бойових дій практично всі учасники подібних подій

відчують на собі наслідки впливу різних психотравмуючих чинників.

До найбільш негативних психогенних факторів бойової обстановки слід віднести постійну загрозу для життя, конфлікт моральних принципів, розрив зі звичним способом життя, тугу за домом і близькими. Крім психогенних факторів важливу роль відіграють також фізіологічні та фізичні фактори: фізична втома і недосипання, вплив фізичних подразників на органи чуття, кліматичні умови тощо

Для військовослужбовців, що беруть участь в бойових діях, характерний не тільки підвищений ризик психічних розладів, а й високий рівень емоційних порушень, які приймають масовий характер. Такі порушення отримали назву психоневрозу або бойової втоми. Ці емоційні порушення можуть проявлятися в стані гострого страху, астено-депресивних станах, істеричних реакціях, тимчасовому розладі свідомості і різноманітних психосоматичних розладах. Слід зазначити, що військова служба відноситься до видів діяльності, які завжди пов'язані з екстремальними умовами і елементами ризику для життя. Але існують певні періоди в діяльності військовослужбовців, коли вітальна загроза виражена найбільш гостро і стає постійною умовою професійної діяльності. Однак і в такі періоди емоційні навантаження розрізняються за своєю інтенсивністю.

Наприклад, під час безпосередньої участі в бойових діях загроза для життя виражена особливо гостро і здійснює істотний вплив на психічний стан військовослужбовця. У той же час діяльність із забезпечення бойових дій супроводжується менш вираженою вітальною загрозою, а отже, і інтенсивність психоемоційного впливу на особистість військовослужбовця менше. Вирішуючи бойові завдання, командири повинні враховувати особливості психічного стану військовослужбовців та інтенсивність впливу психогенних факторів екстремальних умов, а також закономірності динаміки психічного стану під час адаптації до діяльності, що супроводжується загрозою для життя.

Адаптація військовослужбовців до екстремальних умов професійної діяльності відрізняється від служби в мирних

умовах. Якщо у звичайних умовах основними адаптогенні факторами служать в основному природні чи соціальні умови середовища, то в умовах екстремальної діяльності на військових фахівців впливає цілий комплекс як несприятливих екологічних чинників, так і специфічних умов професійної діяльності, а також і ряд соціальних і психологічних факторів.

Основними факторами адаптації до професійної діяльності військовослужбовців є наступні:

- *кліматично-географічні фактори* регіону, де здійснюється професійна діяльність;

- *професійні фактори* – хронічне психічне напруження, викликане реальною вітальною загрозою, багатодобове, ненормоване навантаження, відсутність повноцінного відпочинку, додатковий вплив на організм військового фахівця експлуатації об'єктів техніки, фізичних і хімічних чинників (шуму, вібрації, різноспрямованих прискорень, продуктів ПММ, порохових газів та ін.);

- *соціально-психологічні чинники* – побутові незручності, пов'язані з особливостями розміщення, харчування та водопостачання, відносна сенсорна і інформаційна ізоляція, тривалий відрив від сімей, звичних умов життя та ін.

При цьому процес адаптації військовослужбовців до умов напруженої професійної діяльності з реальною вітальною загрозою має свої особливості. Зокрема, процес адаптації до умов бойової діяльності повинен протікати надзвичайно швидко, при цьому ймовірність успішної адаптації невелика. Більш того, в переважній більшості випадків цей процес закінчується «зламом» адаптації і розвитком дезадаптаційних порушень.

1. Анциферова Л.И. Человек перед лицом жизни и смерти / Л.И. Анциферова // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики; под. ред. К. А. Абульхановой и др. – М., 1997. – С. 44–55.

2. Еремина Т.И. Социально-психологическая адаптация граждан, принимавших участие в боевых действиях / Т. И. Еремина, Н. П. Крюкова, Ю. Ю. Логинова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pmuc.ru/eis/pdf/14.pdf>.

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА ЯК СПОСІБ САМОСТВЕРДЖЕННЯ

У суспільстві, зважаючи на його постійний і динамічний розвиток, відбуваються різноманітні соціальні процеси, які мають як позитивний, так і негативний характер. Одним із негативних проявів є девіантна поведінка.

В останні роки у зв'язку з загальносистемною кризою нашого суспільства інтерес до проблеми девіантної поведінки значно виріс, що зумовило необхідність більш ретельного дослідження причин, форм, динаміки девіантної поведінки, пошуку більш ефективних заходів соціального контролю – превентивних, профілактичних, корекційних, реабілітаційних та ін. Це стимулювало помітний розвиток теорії психології девіантної поведінки та необхідність ознайомлення з її основами більш широкого кола фахівців – психологів, педагогів, працівників правоохоронних органів, менеджерів, соціальних працівників, медиків та ін.

Для нормального розвитку суспільства, організації власної життєдіяльності людство створило і відпрацювало норми певної поведінки.

У психології термін «поведінка» широко використовується для позначення виду та рівня активності людини, поряд з такими її проявами, як діяльність, споглядання, пізнання, спілкування.

Під «нормальною» розуміють поведінку, відповідну до соціальних норм і очікувань, без ознак хворобливого розладу. Аналогічно цьому, аномальною («ненормальною») вважається поведінка, що відхиляється від соціальних приписів або має ознаки захворювання. Можливі форми аномальної поведінки: патологічна, нестандартно-креативна, маргінальна, девіантна.

Однією з найбільш істотних властивостей людської поведінки є те, що вона соціальна за своєю суттю – вона формується в суспільстві і регулюється соціальними мотивами. Іншою

важливою особливістю поведінки індивіда є його тісний зв'язок з мовленнєвою регуляцією і цілепокладанням. Таким чином, конкретна поведінка окремої особистості, як складний і багаторівневий феномен, є результатом взаємодії різних систем: 1) соціального середовища; 2) конкретної ситуації; 3) особистості.

Оцінка будь-якої поведінки завжди передбачає порівняння з якою-небудь нормою. Відповідно до загальних психологічних уявлень, норми присутні в індивідуальній свідомості у формі соціально-психологічних установок. Соціальні установки формують готовність людини до певного виду соціальної поведінки.

Для того, щоб оцінити типи, форми і структуру девіантної поведінки, необхідно уявляти, від яких саме норм суспільства вони можуть відхилятися. Виділяють такі норми: 1) правові; 2) моральні; 3) естетичні.

Виникнення девіантної поведінки особистості відбувається під впливом соціально-економічних, морально-психологічних та інших чинників. Серед цих чинників у наш час слід особливо відзначити посилення соціального розшарування суспільства, непідготовленість соціальних інститутів до забезпечення успішної соціалізації особистості в умовах трансформації суспільства, дефіцит засобів і технологій розвитку соціальних служб, орієнтованих на створення умов для самореалізації кожної людини, недостатньо високий рівень психологічної компетентності більшості населення, у тому числі тих фахівців, які покликані надавати допомогу особистостям з поведінковими девіаціями тощо.

У теперішній час дослідження девіантної поведінки розглядають у двох напрямках: перший – як поведінка, що відхиляється від норм психічного здоров'я (неврози, психосоматичні розлади, патологічний стан тощо); друге – антисоціальна поведінка, пов'язана з порушенням правових, культурних і соціальних норм, на осі «соціалізація – дезадаптація – ізоляція».

Девіантна поведінка широко розглядається серед явищ, що лежать між нормою і патологією, таких, як акцентуації характеру, ситуативні реакції, порушення розвитку, передхвороба.

В. Д. Менделевич у своїй книзі дає наступне визначення: «Девіантна поведінка людини – це система вчинків або окремі вчинки, що суперечать прийнятим у суспільстві нормам і проявляються в незбалансованості психічних процесів, неадаптивності, порушенні процесу самоактуалізації та ухиленні від морального та естетичного контролю над власною поведінкою».

За Є. В. Змановською, девіантна поведінка – це стійка поведінка особистості, що відхиляється від найбільш важливих соціальних норм, яка заподіює реальної шкоди суспільству або самій особистості, а також супроводжується її соціальною дезадаптацією.

Девіантні дії виступають в різних якостях:

- 1) як засіб досягнення значимої мети;
- 2) як спосіб психологічної розрядки, заміщення блокованої потреби і переключення діяльності;
- 3) як самоціль, що задовольняє потребу в самореалізації і самоствердженні.

Виділяють такі специфічні особливості девіантної поведінки особистості, які допомагають відрізнити її від інших феноменів, а також при необхідності констатувати її наявність і динаміку у конкретної людини:

1. Не відповідає загальноприйнятим або офіційно визнаним соціальним нормам.

2. Викликає негативну оцінку з боку оточуючих, яка може мати форму осуду, соціальних санкцій аж до кримінального покарання.

3. Наносить реальну шкоду самій людині та оточуючим, тобто може бути деструктивною або аутодеструктивною.

4. Її можна охарактеризувати як постійну, тривалу, багаторазову.

5. Повинна відповідати загальній спрямованості особистості.

6. Знаходиться в межах медичної норми. Девіантна особистість може займати будь-яке місце на осі «здоров'я – передхвороба – хвороба».

7. Супроводжується різними проявами соціальної дезадаптації.

8. Має виразну індивідуальну, вікову та статеву своєрідність.

Існує безліч критеріїв класифікації девіантної поведінки: 1) тип порушуваних норм (аморальна і протиправна поведінка); 2) рівень і масштабність поведінки (індивідуальні та масові відхилення); 3) орієнтованість на зовнішнє середовище і на себе; 4) цільова спрямованість.

Найбільш повною та зручною є класифікація девіацій О.В. Змановської, за якою виділяється три групи поведінки, що відхиляється від норми: антисоціальна (делінквентна) поведінка, асоціальна (аморальна) поведінка, аутодеструктивна (саморуйнівна) поведінка.

Антисоціальна (делінквентна) поведінка – це поведінка, що суперечить правовим нормам, яка загрожує соціальному порядку і благополуччю оточуючих людей. Вона включає будь-які дії або бездіяльність, заборонені законодавством. У дорослих людей (старше 18 років) делінквентна поведінка проявляється переважно у формі правопорушень, тягнуть за собою кримінальну або цивільну відповідальність і відповідне покарання.

У підлітків (від 13 років) переважають наступні види делінквентної поведінки: хуліганство, крадіжки, грабежі, вандалізм, фізичне насильство, торгівля наркотиками. У дитячому віці (від 5 до 12 років) найпоширеніші такі форми, як насильство по відношенню до молодших дітей або однолітків, жорстоке поводження з тваринами, злочинство, дрібне хуліганство, руйнування майна, підпали.

Асоціальна поведінка – це поведінка, що уникає виконання морально-етичних норм, безпосередньо загрожує благополуччю міжособистісних відносин. Вона може проявлятися як агресивна поведінка, сексуальні девіації (безладні статеві зв'язки, проституція, спокушання, ексгібіціонізм та ін.), залученість в азартні ігри на гроші, бродяжництво, утриманство. У підлітковому віці найбільш поширені втечі з дому, бродяжництво, шкільні прогули або відмова від навчання, брехня, агресивна поведінка, безладні статеві зв'язки, графіті, субкультурні девіації. У дітей частіше зустрічаються втечі з їх дому,

бродяжництво, шкільні прогули, агресивна поведінка, лихослів'я, брехня, злочинство.

Аутодеструктивна (саморуйнівна) поведінка – це поведінка, що відхиляється від медичних і психологічних норм, яка загрожує цілісності і розвитку самої особистості. Саморуйнівна поведінка в сучасному світі виступає в наступних основних формах: суїцидальна поведінка, харчова залежність, хімічна залежність (зловживання психоактивними речовинами), фанатична поведінка (наприклад, залученість в деструктивно релігійний культ), віктимна поведінка (поведінка жертви), діяльність з вираженим ризиком для життя (екстремальні види спорту, істотне перевищення швидкості при їзді на автомобілі та ін.). Специфікою аутодеструктивної поведінки (аналогічно попереднім формам) в підлітковому віці є її опосередкованість груповими цінностями. Група, до якої включений підліток, може породжувати такі форми аутодеструкції: наркозалежна поведінка, самопорізи, комп'ютерна залежність, харчові адикції, рідше – суїцидальна поведінка. У дитячому віці мають місце куріння і токсикоманія, але в цілому для даного вікового періоду ауто деструкції малохарактерні.

Девіантна поведінка найбільш яскраво проявляється у підлітковому віці і пояснюється порівняно невисоким рівнем інтелектуального розвитку, особистісною незрілістю, залежністю від вимог групи і прийнятих в ній ціннісних орієнтацій, наявністю великої кількості суперечностей соціально-психологічного характеру у цьому віковому періоді. Девіантна поведінка у підлітків може виступати у якості засобу самоствердження, протесту проти дорослих. Девіантні підлітки часто виявляють цілий ряд особливостей, які свідчать про значні емоційні порушення.

Часто буває так, що девіант потребує і психотерапію, і психокорекцію, і психологічне консультування, і психофармакологічний супровід. Тому, В. Менделевич вважає, що феноменологічний підхід до вивчення психології людини з девіантною поведінкою є єдино вірним і науково обґрунтованим.

У силу складного характеру поведінкових порушень, їх попередження і подолання вимагає добре організованої

системи соціальних впливів. Психологічна допомога як один з рівнів розглянутої системи грає в ній сполучну роль і відрізняється вираженою гуманістичною спрямованістю. Цей факт отримав віддзеркалення в таких принципах психологічної роботи, як конфіденційність, добровільність і особиста зацікавленість, прийняття людиною відповідальності за своє життя, взаємна довіра, підтримка, повага особистості та індивідуальності.

Психологічна допомога має два провідних напрями: психологічна превенція (попередження, профілактика) і психологічна інтервенція (подолання, корекція, реабілітація).

Профілактика девіантної поведінки розглядається частіше на прикладах неповнолітнього віку. Всесвітня організація здоров'я (ВОЗ) пропонує виділяти первинну, вторинну і третинну профілактику. Первинна профілактика спрямована на усунення несприятливих факторів, що викликають певне явище, а також на підвищення стійкості особистості до впливу цих факторів. Первинна профілактика може широко застосовуватися серед підлітків. Завдання вторинної профілактики – раннє виявлення та реабілітація нервово-психічних порушень і робота з «групою ризику». Третинна профілактика вирішує такі спеціальні завдання, як лікування нервово-психічних розладів, що супроводжуються порушеннями поведінки. Третинна профілактика також може бути спрямована на попередження рецидивів у осіб з уже сформованою девіантною поведінкою.

Консультування в процесі надання психологічної допомоги особам з девіантною поведінкою, має на увазі спільне обговорення клінічним психологом і клієнтом проблем, що виникли у людини, можливих варіантів їх подолання та профілактики, а також інформування індивіда про його індивідуально-психологічні якості, специфічні типи реагування, методи саморегуляції.

Консультування направлено на вироблення активної позиції людини по відношенню до психологічних проблем, фрустрацій і стресів з метою навчання способам відновлення або збереження емоційного комфорту в критичних життєвих ситуаціях.

У клінічній психології психокорекція використовується при психологічних проблемах, що виникають у зв'язку з характерологічними поведінковими девіаціями і особистісними аномаліями, атакож при невротичних психосоматичних розладах. Вироблення оптимальних навичок відбувається в процесі тренінгів, серед яких найбільш відомі аутотренінг, поведінкова (біхевіоральна) терапія, нейролінгвістичне програмування, психодрама, трансактний аналіз (Е. Берн).

Отже, девіантна поведінка – це стійка поведінка особистості, що відхиляється від найбільш важливих соціальних норм, що заподіює реальну шкоду суспільству або самій особистості, а також супроводжується її соціальною дезадаптацією. Проблема девіантної поведінки – це проблема суспільства в цілому і її вирішення сприяє успішному духовному і моральному розвитку суспільства і держави, оскільки стимулює прогресивні зміни в ньому.

1. Акажанова А. Т. Девиантология: учебное пособие / А. Т. Акажанова. – Алматы: Нур-пресс, 2008. – 114 с.

2. Боднарчук О. І. Психологія девіантної поведінки: курс лекцій / О. І. Боднарчук. – К.: МАУП, 2006. – 88 с.

3. Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Змановская. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 288 с.

4. Змановская Е. В., Рыбников В. Ю. Девиантное поведение личности и группы: учебное пособие / Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников. – СПб.: Питер, 2010. – 352 с. – (Серия «Учебное пособие»).

5. Клейберг Ю. А. Психология девиантного поведения / Ю. А. Клейберг. – М., 2001.

6. Мінц М. О. Соціологія девіантної поведінки: навчальний посібник / М. О. Мінц. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. – 244 с.

7. Макарычева Г. И. Коррекция девиантного поведения. Тренинги для подростков и их родителей / Г. И. Макарычева. – СПб.: Речь, 2007. – 368 с.

8. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения: учебное пособие / В. Д. Менделевич. – СПб.: Речь, 2005. – 445 с.

Розділ IV

СУЧАСНІ ПСИХОТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

З. Я. Ковальчук

ГЕНЕТИЧНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОМУНІКАТИВНО-РЕФЛЕКСІЙНИЙ ТРЕНІНГОВИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ДО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

Спілкування – необхідна умова життєдіяльності людини, один із найважливіших чинників її соціального розвитку. Актуальним для сьогодення є взаємодія працівників міліції (поліції) з населенням, яке має свої особливості. Під час такого спілкування виникають бар'єри між працівником внутрішніх справ та громадянами, неодноразово виникають непорозуміння на ґрунті недовіри та негативних установок щодо самої особистості працівника. Бувають випадки, що дехто з працівників внутрішніх справ цілковито покладається на вплив рольової позиції і не докладає достатньо зусиль для становлення, підкріплення та підтримання свого авторитету.

При традиційних способах навчання обмін інформацією відбувається тільки через викладача. Він створює оптимальні умови для того, щоб особа, яка навчається, могла розвивати та виражати власну думку, а це, зрештою, є необхідною умовою для інтеріоризації знань та проглядів, тобто перетворення їх на здобутки особистості, а відтак – на переконання [1, с. 634]. Втім у загальному комплексі виділяють навички, що у процесі навчання набувають лише у тренінговій формі. Це – комунікативні, рефлексивні та інші вміння. Під час тренінгу активізується

процес навчання, швидко налагоджуються міжособистісні зв'язки. Саме тому є доцільним у процесі підготовки працівників поліції впроваджувати генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінговий підхід.

Досить вдале (без перебільшення – класичне) визначення тренінгу дав І. Вачков: «Груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються для формування навичок самопізнання й саморозвитку. При цьому тренінгові методи можуть використовуватися як у рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і соматичних захворювань, так і в роботі з психічно здоровими людьми, які мають психологічні проблеми, щоб надати їм допомогу в саморозвитку» [1, с. 21]. Попри іншу важливу семантику цієї дефініції, вважаємо з огляду на необхідність акцентування уваги на оптимізації особистісної психогенези, що тут слушно підкреслюється важливість самопізнання і саморозвитку осіб, що проходять навчання до Нової поліції.

Основними перевагами тренінгу, на думку цих науковців, є вироблення цілісної системи таких умінь і навичок, як організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті; засвоєння нових знань про майбутню професію, розвиток умінь і навичок виконання різних видів педагогічної діяльності у стандартних і нестереотипних навчально-виховних ситуаціях; прищеплення умінь критично і творчо мислити при вирішенні професійних завдань; аналіз і відбір педагогічних дій у навчально-виховних ситуаціях; формування особистісних суджень, оцінок майбутньої професії; а також навичок роботи у команді [3].

Основні блоки розробленого комунікативно-рефлексійного тренінгу, базованого на генетично-психологічних концептуальних підходах (розвиток, саморозвиток, ампліфікація як самопідсилення тощо) та зорієнтованого на якісну інтенсифікацію педагогічної взаємодії.

Однак, попри те, тут зупинимось на особливостях впливу генетично-психологічного комунікативно-рефлексійного тренінгу на професійне становлення працівника поліції. Завдяки

тренінгу він може оволодіти певними знаннями і навичками у налагодження стосунків з населенням. Також тренінг допомагає формувати важливі психологічні якості, які потрібні для цього. Це дозволяє особі, що навчається, почуватися вільним, уникати або успішно розв'язувати конфлікти, а найголовніше – зберігати своє здоров'я, а також позитивно впливати на тих, хто його оточує. Як відомо, взаємодія поліції з населенням – досить часто психоенергетично виснажлива процедура, яка навіть може призводити до психоемоційного вигорання, вимагає застосування учасниками надмірного психозахисту тощо.

Комунікативно-рефлексивні вміння полягають у здатності створювати позитивне комунікативне поле (проявляти легкість у спілкування, відкритість, контактність, толерантність; демонструвати високий рівень емпатії; здатність створювати позитивний емоційний фон незалежно від власного настрою, легко вводити учасників тренінгу в навчально-пізнавальну реальність); діагностувати ситуацію спілкування (визначати позитивні та негативні прояви інтеракції; уникати залежності від проблем, а протистояти їм; володіти технікою самовідновлення; застосовувати прийоми активізації рефлексії учасників та само-рефлексії), пропонувати комунікативні стратегії (взаємодіяти з самим собою та з іншими, застосовувати основні види комунікації, добирати та впроваджувати відповідні комунікативні стратегії у різних програмованих ситуаціях на заняттях).

Л. Петровська застерігає: необхідно постійно пам'ятати, що в основі взаємодії лежить не просте володіння мовою й іншими кодами спілкування, а особистісні якості індивіда, що виявляється у єдності почуттів, думок і дій, які розгортаються в конкретному соціальному контексті. Комунікативна компетенція займає особливе місце у формуванні рівня самоповаги індивіда, адже результат будь-якої взаємодії з оточенням кожна людина усвідомлено чи несвідомо розглядає, так чи інакше оцінюючи свою комунікативну компетентність. При цьому міра успішності задуманих актів впливу і використання засобів справляння вражень на інших приймається нею за міру своїх комунікативних талантів. Таким чином, у комунікативній компетенції поєднується ситуативна адаптація і вільне володіння

вербальними і невербальними засобами соціальної поведінки, тому комунікативна компетентність повинна розглядатися, як ідейно-моральна категорія, що регулює всю систему ставлення до природного і соціального світу, а також до самого себе, як синтезу обох світів [4].

Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінг належить до комплексних методів соціально-психологічного навчання і впливу. Основною його метою є підвищення компетентності у сфері спілкування.

Цим визначається соціальне призначення методу, безпосередньо пов'язаного з практичними завданнями розвитку суспільства, а також зі створенням сприятливих умов для розвитку особистості самого поліцейського, удосконалення роботи з населенням. Коли дбають про удосконалення роботи з поліцією, то соціально-психологічний тренінг може бути корисним як у навчанні, так і в підвищенні кваліфікації представників тих професій, об'єктом трудової діяльності яких є інша людина (в даному випадку – робота Нової поліції).

Ключові засоби підвищення комунікативної компетентності потрібно шукати не у шліфуванні поведінкових умінь і не в ризикованих спробах особистісної перебудови, а в активному пізнанні індивідом природних міжособистісних ситуацій та самого себе як учасника цих діяльнісних ситуацій на шляху розвитку соціально-психологічної уяви, що дозволяє глянути на світ очима інших людей. Адже педантичне дотримання правил спілкування ще не гарантія його ефективності, бо ж не випадково іноземця розпізнають за надмірним демонструванням правильної вимови, а не за природним оволодінням культурою мовлення [4].

Хто заважає працівнику внутрішніх справ бути комунікативно ефективним? Перш за все він сам. Точніше, його надто велика увага до свого Я-образу, чим затінюється сприйняття міжособистісної ситуації. У цьому – витоки недостатнього вміння спостерігати, слухати, запитувати та розмовляти з урахуванням своїх висловлювань і невербальних проявів.

Завдання активного соціально-психологічного навчання полягає у тому, що, показавши майбутньому поліцейському

його соціальну природу і тим самим знищивши суб'єктивне розуміння його міжособистісних ситуацій, зробити його неза- лежнішим від особистісного Я-образу і дати йому концептуа- льний інструментарій до проблеми Я-образу в ситуації. Слід на чутливо-практичному досвіді переконати його в тому, що успішність спілкування і будь-якої діяльності забезпечується міжособистісною взаємодією, а не індивідуальними зусиллями, тобто ґрунтується на розумінні людьми того, що навіть їх суб'єктивні досягнення завжди носять не індивідуально- психологічний, а соціально-психологічний характер [4].

Генетично-психологічний комунікативно-рефлексійний тренінг спрямований на оволодіння певними соціально-пси- хологічними знаннями, розвитком комунікативних здібностей, рефлексивних навичок, здатності аналізувати ситуацію, пове- дінку, стан як членів групи, так і свій особистий, уміння адек- ватно сприймати себе і оточення. При цьому виробляються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко змінюватися в різних умовах і різних групах.

Основна діяльнісна семантика ГП КРТ зводилася до ба- зальних положень генетичної психології – розвиток/само- розвиток через інтенсивну комунікативно-перцептивно-ін- терактивну діяльність, яка, завдяки рефлексії як своєрідному «психічному дзеркалу» особистості, дозволяє побачити себе не лише власними, а й очима інших людей, а отже, за допомогою вироблення адекватних прийомів і технік спілкування осмис- лити своє актуальне Я та сприяти його подальшій успішній психогенезі.

Культивовані нами тренінгові підходи дозволили розши- рити площини і вектори самоосмислення особистості в ході моделювання педагогічної взаємодії, що сприяло розвитку рефлексивних складових самосвідомості й оптимізувало нави- чки успішного просоціального спілкування, зокрема поліпси- лася здатність до поглибленого самопізнання й самоаналізу; намітилася тенденція до продуктивнішого планування та осмислення індивідуального життєвого шляху, інтенсифікува- лися перцептивно-інтерактивні вміння і навички тощо.

Одна з головних *цілей* пропонованого тренінгового підходу – розробка програми з розвитку самопізнання та саморозуміння, вдосконалення рефлексивних і комунікативних характеристик особистості, яка перебуває в режимі педагогічного спілкування та потребує розвитку своєї когнітивної, сенсорної, емоційно-вольової та інших сфер.

До основних принципів побудови ГП КРТ віднесено:

1) екзистенційно-гуманітарну орієнтацію керівників тренінгу в роботі з людьми, тобто створення таких умов взаємодії між учасниками, які сприяють максимальному розкриттю їх внутрішнього світу; важливою є увага до будь-яких поведінкових (свідомих і несвідомих) проявів особистості і ціннісне ставлення до неї;

2) облік культурно-практичного контексту в організації практики, що культивує виважену рефлексію та активну комунікацію, тобто використання безмежного матеріалу, нагромадженого культурою і практикою людства, зокрема *генетично-психологічної традиції – пізнання, осмислення, задоволення (реалізація) нужди двох (і більше) людей дає щось якісно нове, успішніше, досконаліше.*

3) організацію переживання учасниками рефлексивно-комунікативних практик як особистісної роботи; максимальне сприйняття і переосмислення отриманих знань, повна емоційна включеність, відкриті й оптимістичні тактики і стратегії спілкування;

4) використання широкого спектру комунікативних методів і технологій, базованих на врахуванні особистісної рефлексії, самоаналізу, самоприйняття, саморегуляції тощо;

5) активні розвивальні орієнтації керівника тренінгу, зокрема активізація ним таких особистісно-перцептивних рис, як щирість, повага, прихильне ставлення, безпосередність, лабільність, конгруентність, емпатійність, позиціонування недооцінювання, толерантність тощо.

ГП КРТ як своєрідний спосіб «перепрограмування» наявної в особистості моделі керування власною поведінкою й діяльністю є синтезом цілого методичного комплексу, змістовими складовими якого є: тематична бесіда (діалог, полілог),

лекція-семінар, групова дискусія, психокорекційні ігри, психодраматичні ігри та вправи, інтроспекція, релаксація, психогімнастика, аутотренінг, допоміжні методи арт-терапії тощо.

В умовах тренінгового відтворення типових і кризових ситуацій умовної (реальної) взаємодії з населенням ГП КРТ, який повинен перебігати в атмосфері відповідальної та відвертої взаємодії, партнерських інтеракцій, використання комунікативно-перцептивних засобів, розвивальних вправ, ігор та інших дієвих форм самовираження, відбувається становлення та розвиток таких важливих рис особистості, як комунікативність, рефлексивність, креативність, емпатійність, самокритичність тощо.

Важливо зазначити, що при проведенні ГП КРТ слід враховувати діапазон використання й обмеження, ефективність, а також те, що досягається тільки в рамках системної соціально-психологічної підготовки, що тренінг не є груповою психотерапією, що він не є самостійним. ГП КРТ включає чотири блоки: 1) партнерської взаємодії; 2) сензитивності; 3) креативності; 4) рефлексійності.

У *тренінгу партнерської взаємодії* основний наголос зроблено на психогімнастичних вправах, які повинні створити такий рівень відкритості, відвертості, довіри, емоційної свободи, згуртованості, тобто сприяти генезі таких психостанів кожного учасника, які дозволили б успішно комунікувати, працювати, просуватися вперед. Вони – своєрідний місток для переходу до інших етапів тренінгу.

Тренінг сензитивності спрямований на створення відповідного емоційного фону за допомогою прийомів групової психотерапії, а також на розвиток психологічної чутливості учасників. Тренінг сензитивності – це синтез рольової гри і групової дискусії, він передбачає оптимізацію між особистісного спілкування.

Тренінг креативності сприяє розвитку елементів, прийомів і навичок творчої комунікації з власним Я та з іншими учасниками Т-групи.

Тренінг рефлексійності спрямований на активізацію особистісних детермінант, формування позитивного самостав-

лення, самопізнання, впевненості в собі, адекватного рівня особистісної рефлексії, розвиток індивідуальних характеристик та рис, що сприятимуть професійному та особистісному розвитку, зокрема оптимізують спілкування та взаємодію з населенням.

Результативність ГП КРТ більшою мірою залежить від дотримання в групі загальноприйнятих принципів, наполегливим модератором яких є керівник, тренер. Вмілий керівник – той, хто вірить у здатність учасників групи самостійно вибиратися із складних тренінгових ситуацій, які вони самі собі створюють [1].

Для досягнення позитивних особистісних змін, перебудови відносин інколи потрібні потрясіння. Тому в навчально-тренувальній групі слід використовувати такі прийоми, як відкриття, обговорення поведінки учасників, елементи психодрами.

Актуальним є перенесення досвіду, набутого в групі, у реальне життя. К. Роджерс висунув гіпотезу про те, що, чим вищий статус та престиж людини у суспільстві, тим важче їй вступати у відкриті психологічні відносини з іншими людьми. Груповий досвід впливає на учасників таким чином, що вони почуваються вільнішими у висловлюванні позитивних і негативних почуттів, починають встановлювати з оточенням більш реальні стосунки замість того, щоб приховувати їх, поки вони не стануть вибуховими [2].

Враховуючи це, у системі генетично-психологічного медіально-рефлексійного тренінгу ми б надавали більшого значення *релаксопедичному навчанню* всіх учасників, оскільки воно – дуже ефективне в оптимізації навчального процесу. Якщо передбачається використання прийомів саморегуляції, що лежать в її основі, то релаксопедія сприяє міцному засвоєнню фактологічних знань, стимулює інтерес до виконавської дисципліни, регулює психічний стан учасників тренінгу і сприятливий психоемоційний тон та добрий настрій у процесі навчання. Важливо, що активізація неусвідомлюваної сфери психіки учасників Т-групи у взаємозв'язку з усвідомлюваними сферами, під час релаксопедичних занять позначається на

створенні сприятливого психологічного клімату та максимальній мобілізації психічної діяльності.

Застосування прийомів педагогічного навіювання в релаксopedії ефективно впливає на емоції та психічний стан, зумовлює ефективне засвоєння дидактичного матеріалу. Пропонована на початковому етапі інформація сприймається усвідомлено, з елементами аналізу, а потім засвоєння матеріалу відбувається в стані релаксації за пониженої критичності свідомості і надалі ці знання відтворюються в ході інтенсивного спілкування, стимулюючи творче мислення учасників.

У професійному житті поліцейського спілкування не є якимось уособленим процесом або самостійною формою активності, а включене в індивідуальну чи групову практичну діяльність, котра не може ні виникати, ні відбуватися без інтенсивного та різностороннього спілкування. Тому існує велика потреба у проведенні комунікативно-рефлексійного тренінгу для вирішення проблемних комунікативних ситуацій. Це – адекватний засіб формування рефлексивного середовища, що забезпечує цілісне самовизначення суб'єкта в ситуаціях невизначеності і непередбачуваності.

Після завершення всіх циклів тренінгової програми в учасників ГП КРТ виробляється низка умінь, а саме вступати у контакт; ставити питання, вести розмову, стимулювати партнера до зміни його позиції, пропозицій, дослухатися і зрозуміти те, що мав на увазі партнер, сприймати те, що партнер не зміг висловити, натякнути партнерові, що його почули і зрозуміли, а значить – він потрібен і рецептований; здатність гальмувати емоційну напругу у бесіді чи суперечці і таким чином попереджувати психоемоційні та когнітивні конфлікти. До них можна додати ще багато інших просоціально-позитивних навичок, спроможних активізувати взаємодію.

Отже, в результаті ГП КРТ корегується ставлення учасників до власного життєвого шляху, адже вони набувають навичок вольового рішучого вибору і прийняття рішень, мобілізації та самоорганізації, стають стійкішими до неприємностей, загроз, конфліктів; оптимістично ставляться до реальностей у подоланні труднощів і перешкод.

Тренінг культивує толерантність, гідність, взаємоповагу, оптимізм, допомагає здобути реальні навички активної перцептивно-комунікативної взаємодії, розкрити потенціали і перспективи власного розвитку як саморозвитку.

1. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии / И. В. Вачков // Психологическое сопровождение выбора профессии; под ред. Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. – С. 66–78.

2. Методика диагностики социально-психологической адаптации / К. Роджерс, Р. Даймонда, Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 193–197.

3. Основи практичної психології: підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.

4. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

О. В. Дробот

УПРАВЛІНСЬКА СВІДОМІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Сьогодні, в умовах становлення української держави та інших істотних суспільних змін загострюється проблема ефективності управління суб'єкта собою і соціальними процесами. Сформована професійна свідомість як психічний процес є надзвичайно важливим ресурсом для вирішення багатьох завдань в професійній діяльності людини.

Для успішного здійснення таких функцій професійної свідомості як здатність до регулювання та саморегулювання, до контролю й самоконтролю, до усвідомленого вибору з кількох альтернатив та багатьох інших постала необхідність вивчення сформованості у працівників ОВС «управлінської

свідомості» [5] як складової їх професійної свідомості. Проблема формування правосвідомості особистості піднімалася у працях Л. Ф. Бурлучука [2], професіогенезу компетентностей, психогігієни у працівників внутрішніх справ – О. М. Цільмак [9], С. І. Яковенко [8; 9].

Незрілість або порушення функцій управлінської свідомості [5] у суб'єкта професійної діяльності веде до малоефективних дій, а відтак до малоефективної діяльності індивіда Є. О. Клімов [7], Л. М. Карамушка [6], втрати особистісної виможливості Ж. П. Вірна [3] та якості життя, психологічного здоров'я С. І. Яковенко [8], недосягнення особистісної, професійної зрілості К. А. Абульханова-Славська [1], А. О. Деркач [4] і як наслідок веде до не якісного виконання своїх професійних обов'язків.

Як психічний феномен Управлінська свідомість досліджувалась нами в науковому полі психосемантики – дисципліни, яка спеціалізується на дослідженні індивідуальних систем значень.

Використання методологічного підходу та методичного апарату психосемантики дозволило сутнісне виявити структуру, функції, властивості та семантичне наповнення управлінської свідомості [5].

Психосемантичний формат отриманих результатів дослідження управлінської свідомості дає нам змогу відчутти й зрозуміти світ міжособистісної взаємодії й конкретної професії очима працівників, відчутти способи, якими вони осмислюють світ та виявити семантики, що належать психічному явищу – управлінська свідомість.

Налагодження взаємин у діловій сфері, підвищення ефективності в професійної діяльності за рахунок процесів саморегулювання, самоконтролю, самоорганізації та приймання якісних професійних рішень, та зрештою осмислення стосунків в професійному полі, набуття постійного управлінського досвіду як комунікатора – надає певний управлінський зміст та виокремлює певні функції управлінської свідомості (регуляторно-керівну, рефлексивну, оцінну, відображувальну) [5] в професійної свідомості працівника ОВС.

Отже, можна говорити про вивчення розвиненості управлінської свідомості як складової професійної свідомості.

Глибинними особистісними смислами управлінської свідомості виступатимуть екзистенціальні концепти, не пов'язані із світом професії, що були отримані у психосемантичному дослідження управлінської свідомості керівника – доля, добро, труд, обов'язок, час тощо, які не пересікаються із конкретним професійним полем керівника, є феноменологічними концептами буття людини [5].

Таким чином, існування розвиненої управлінської свідомості при психологічному відборі як складової професійної у працівників ОВС є вагомим ресурсом для їх успішності в професійної діяльності.

1. Абульханова-Славская К. А. Активность и сознание личности как субъекта деятельности / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности в социалистическом обществе. Активность и развитие личности. – М.: Наука, 1989. – С. 110–133.

2. Бурлачук Л. Ф. Методологические основы исследования профессионального правосознания личности / Л. Ф. Бурлачук, В. В. Пономаренко // Актуальные политико-правовые и социально-психологические исследования в традициях ведущих научных школ: достижения, тенденции, перспективы: международная коллективная монография. – Макеевка: МЭГИ – Institution Is Certified by International Education Society, London, Great Britain; Донецк: Світ Книги, 2013. – С. 211–226.

3. Вірна Ж. П. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця / Ж. Вірна, А. Мудрик // Психологія і суспільство. – 2013. – № 3. – С. 99–109. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Psis_2013_3_13.pdf

4. Деркач А. А. Развитие профессионализма преподавателя высшей школы: учебное пособие / А. А. Деркач. – М.: РАГС, 2005. – 386 с.

5. Дробот О. В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: монографія / О. В. Дробот. – Одеса: ОНУ ім. І. І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.

6. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

7. Клімов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Клімов // Избранные психологические труды. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО МО-ДЭК, 1996. – 400 с.

8. Психогігієна професійної діяльності працівників ОВС: навчально-методичний посібник / І. М. Слюсар, І. В. Клименко, С. І. Яковенко та ін.; під ред. В. О. Криволапчука. – Донецьк: ГП МВС Донбас Інформ-ресурси, 2010. – 264 с.

9. Цільмак О. М., Яковенко С. І. Професіогенез компетентностей працівників органів внутрішніх справ / О. М. Цільмак, С. І. Яковенко // Генеза буття особистості. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2011. – Т. 2. – С. 368–374.

**Н. П. Бортник,
С. С. Єсімов,
Ю. І. Кеба**

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ ПІД ЧАС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

Розвиток світового автомобілебудування, збільшення числа автомобілів на дорогах є причиною багатьох проблем, у тому числі соціально-психологічних. Зростання інтенсивності дорожнього руху веде до підвищення тісноти взаємодії його учасників. Природним наслідком тісноти служить конфліктність: крім фізичних зіткнень, мають місце напружені комунікації між учасниками дорожнього руху, що складаються в загострене емоційно-інформаційному обміні з наслідками, тяжкість яких іноді перевищує зіткнення машин [1, с. 43–44]. І те й інше суть конфлікту.

Небезпека дорожніх конфліктів очевидна, вони істотно знижують якість дорожнього руху, стають причиною дорожньо-транспортних подій і часто самі є подією. Чимало дорожніх конфліктів містить у собі кримінальну складову. Багато дорожніх конфліктів мають юридичне продовження у наслідок порушень правил дорожнього руху. Ураховуючи те, що у 2014 р. до адміністративної відповідальності притягнуто 3,5 млн. за порушення у сфері безпеки дорожнього руху проблема має

пріоритетне значення [2]. Підвищеною конфліктністю дорожнього руху користуються антисоціальні елементи, провокуючи зіткнення і примушуючи водіїв розплачуватися за уявний збиток, нанесений витончено підставлену автомобілю або пішоходу.

Конфлікти – явище неминуче, але боротьба з ними, їх попередження і пом'якшення необхідні, оскільки вони несуть з собою занепад культури, зниження безпеки та ефективності автомобільних поїздок і перевезень.

Все це визначає практичну актуальність соціально-психологічного дослідження дорожніх конфліктів. Зниження конфліктності означає підвищення рівня безпеки на дорогах та ефективності автомобільного транспорту. Дорожній рух являє собою систему специфічних комунікацій, динамічну форму існування дорожнього спільноти. Інтактний тип дорожніх комунікацій є базовим, що представляє соціально-психологічну природу дорожнього конфлікту.

Дорожній рух є внутрішньо суперечливим процесом, що містить в собі численні конфліктогени та передумови до зіткнень машин і людей. Важливим показником стану та якості дорожнього руху є його конфліктність, обумовлена гостротою та культурою вирішення конфліктних ситуацій.

Дорожній конфлікт – це динамічний комунікативний акт, що зумовлений конфронтаційно взаємозалежною поведінкою учасників руху, що несе в собі загрозу їх фізичного зіткнення та супроводжується дезорганізацією психічних станів. Система конфліктогенів включає: відносно стабільні фактори, пов'язані з особистісними особливостями учасників дорожнього руху та психологією дорожнього спільноти; ситуативні чинники, які визначаються психічним станом людей під час руху, а також особливостями дороги, і конкретні дії, до яких свідомо чи несвідомо вдаються винуватці й учасники конфлікту [3, с. 112].

Дорожній конфлікт має свою соціально-психологічну структуру. Її статична сторона представлена співвідношеннями особистісних якостей, якими характеризуються конфліктуючі сторони, мовою та каналами конфліктного спілкування, змістом дорожньої проблеми, розв'язуваної спільно учасниками

конфлікту, а також результатами і наслідками конфліктних взаємодій. Динамічна сторона структури відображає хід виникнення та вирішення конфліктної проблеми: її зародження, виявлення і спроби вирішення, спільне осмислення того, що сталося, поєднане з впливами конфліктуючих сторін один на одного.

Соціально-психологічна типологія дорожніх конфліктів відображає їх різноманітність, яка визначається своєрідним поєднанням конфліктних чинників, породжуваних сторонами і їх взаємодією. Основу типології утворює композиція конфліктної групи, що включає агресивність сторін, їх конкурентність та комунікативну некомпетентність. Відповідно, існує шість основних типів конфліктів, три з яких є симетричними і три – асиметричними, в яких основний конфліктний фактор поєднується з униканням або співпрацею.

Соціально-психологічними умовами попередження дорожніх конфліктів і пом'якшення їх гостроти є: підвищення комунікативної компетентності водіїв і пішоходів та зростання на цій основі культури дорожньої спільноти; психологічно обґрунтоване вдосконалення нормативно-правової системи дорожнього руху, зокрема, зміцнення дисципліни, та реалізація ресурсів соціальної реклами для впливу на культуру дорожнього руху.

Підвищення соціальної компетентності поліцейських, водіїв і пішоходів є ключовим напрямом зниження конфліктності дорожнього руху. Вирішення цієї задачі передбачає формуванні людини як учасника дорожнього руху, починаючи з самого раннього віку.

Компетентність у професійному спілкуванні являє собою систему внутрішніх ресурсів (знань, навичок, умінь перцепції, інтеракції, комунікації), необхідних для побудови ефективного комунікативного дії в його орієнтовної та виконавчої частини. Існуюча система професійної підготовки інспекторів патрульної служби, яка здійснюється в основному в різних формах теоретичних занять, не забезпечує автоматичного зростання навичок і вмінь професійного спілкування, необхідних в практичній діяльності.

Ефективним засобом підвищення компетентності інспектора патрульної служби в спілкуванні є діяльнісно-орієнтований соціально-психологічний практикум, який забезпечує позитивні зміни характеристик міжособистісної взаємодії, що є індикаторами компетентного професійного спілкування: диференційованість міжособистісного сприйняття, адекватність засобів міжособистісної комунікації і ступеня взаєморозуміння в ситуації спілкування, рівень розвитку навичок і вмінь організації спільної діяльності.

Соціально-психологічний практикум інспектора патрульної служби – це форма навчання, що представляє собою особливим чином організоване взаємодія членів малої групи, в якій здійснюється вплив, спрямований на розвиток у особистості компетентності в професійному спілкуванні.

Відмінними рисами діяльнісно-орієнтованого соціально-психологічного практикуму є: обов'язковий психологічний аналіз професійної діяльності учасників; визначення місця спілкування в структурі професійної діяльності учасників; реалізація названих елементів програми на всіх фазах тренінгу.

Особливу роль відіграє спеціальна комунікативна підготовка водіїв, що лежить в основі дорожньої етики. Існуюча система підготовки водіїв та контролю їх кваліфікації не акцентує показники культури та етики дорожніх взаємодій, тому водієм можна стати при будь-якому рівні культури та етики.

Соціально-психологічне навчання автомобілістів виходить з того, що соціальна компетентність водія являє собою сукупність специфічних знань, навичок і установок, що дозволяють йому продуктивно взаємодіяти з іншими учасниками дорожнього руху, виключаючи зіткнення та грубі емоційні обміни.

Всі ці якості та компетенції можна успішно формувати шляхом дорожньо-комунікативного тренінгу, який включає практичне вивчення питань психології дорожнього співтовариства і культури руху (соціально-психологічна природа дорожнього конфлікту; дорожня агресія; психологічні причини дорожнього суперництва тощо).

Для пом'якшення дорожньої конфліктності необхідно зміцнювати дисципліну дорожнього руху. Вихідним пунктом у цій діяльності служать Правила дорожнього руху. Існує багато причин, що знижують дисципліну водіїв і пішоходів. Дослідження показує, що конфліктність більш безпосередньо пов'язана з ігноруванням правил дорожньої ввічливості, спілкування між учасниками дорожнього руху.

Дослідження конфліктності дорожнього руху проведені у Німеччині свідчать про те, що ставлення водіїв до соціальних норм в основному позитивне, але ці норми «деформалізуються», тобто надмірно узагальнюються та зводяться до одного принципу: «не створювати проблем іншим».

Для зміцнення дисципліни учасників дорожнього руху доцільно різко зменшити кількість винятків із правил, по-слідовно підвищувати ступінь консолідованості дорожньої спільноти, вирішити проблему контролю та покарання за порушення порядку, встановленого на дорогах, здійснювати моніторинг за динамікою дорожньої дисциплінованості окремих категорій водіїв.

Великий потенціал впливу на конфліктність дорожнього руху має соціальна реклама. Дослідження проведені у США та Великій Британії показують, що цей потенціал використовується незначною мірою. Щодо реклами культури дорожнього руху то в Україні вона знаходиться на початковій стадії свого розвитку. Допускаються грубі помилки, які не сприяють сприйняття водіями відповідних закликів і самої реклами в цілому.

Для підвищення ефективності впливу соціальної реклами, спрямованої на зниження дорожньої конфліктності доцільно надати їй позитивну спрямованість, істотно збільшити її інтенсивність (кількість) і враховувати соціально-психологічні закономірності та особливості її сприйняття учасниками дорожнього руху.

Підготовку соціальної реклами доцільно покласти на ЦБРД і АС МВС України, який повинен об'єднати зацікавлених у підвищенні культури і ефективності діяльності автомобільного транспорту, патрульну службу, органи центрального

та регіонального управління, рекламних агентств з метою суттєво змінити ситуацію на дорогах.

1. Романов А. Н. Автотранспортная психология: учебное пособие / А. Н. Романов. – М.: Академия, 2002. – 224 с.

2. Аваков А. Б. Огляд адміністративної практики органів внутрішніх справ України / А. Б. Аваков. – К.: ГШ МВС України, 2015. – 8 с.

3. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навчальний посібник / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Д. Й. Никифорчук, П. П. Підюков. – К.: Київський юридичний інститут, 2005. – 278 с.

Н. В. Оніщенко

НАДЗВИЧАЙНА СИТУАЦІЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

За останні 20 років від різноманітних надзвичайних ситуацій (НС) по всьому світу постраждало більш ніж 1 млрд. осіб, в тому числі близько 5 млн. загинуло або було поранено, а нанесені матеріальні збитки в загалі складно уявити. За цей період близько 10 млн. осіб були змушені за різних обставин кинути свої домівки та стати біженцями.

Класифікації надзвичайних ситуацій, які на сьогодні існують та визначені на законодавчому рівні, не враховують психологічних наслідків такої ситуації та не враховують їх впливу на людину, яка потрапляє в осередок трагедії [1]. За існуючими класифікаціями ми не можемо сказати, на яку саме сферу особистості впливає НС. Спираючись на такі дані можна лише припускати, які наслідки (фізичні, психічні, соціальні, економічні тощо) можуть спостерігатись у постраждалих, а також, якої допомоги вони потребують. Для розуміння вищезазначеного важливим є те, як людина «входить» в НС, що з нею там відбувається, як вона «виходить» з надзвичайної ситуації, та що їй дозволяє вижити в трагедії.

Зазвичай, для характеристики такої ситуації у психологічній науці, поряд із терміном «надзвичайна», вживаються такі поняття, як «екстремальна», «катастрофічна», «трагічна», «травмуюча», «стресогенна», «руйнівна» тощо [2; 3]. У більшості сучасних наукових досліджень, при характеристиці надзвичайних ситуацій, перераховані вище ознаки не розводяться та уживаються як синоніми. В основному, увага дослідників приділяється проблемі виокремлення чинників, які варто було б назвати «екстремальними», створенню класифікації, аналізу впливу і можливості запобігання їхнього деструктивного впливу на результати професійної діяльності, психічне і соматичне здоров'я людини.

Представлений нами аналіз особливостей надзвичайної ситуації в аспекті характеру загроз, які вона несе, дозволяє констатувати, що:

- ✓ існуючі на сьогодні класифікації надзвичайних ситуацій не враховують специфічного, або мультиплікативного критерію, який виділяє одну з головних характерних рис надзвичайної ситуації: багатопорядковість та різноманітність наслідків – соціальних, політичних, екологічних, економічних та, особливо, психологічних. Сучасні дослідники сходяться лише в одному, – надзвичайна ситуація має виключно негативне забарвлення та є серйозним випробуванням для людини, яка волею долі опинилася в її осередку;

- ✓ ключовим поняттям, що є підґрунтям для характеристики феномену надзвичайної ситуації, є поняття «загроза (життю, здоров'ю, матеріальним цінностям, стабільності, психічному стану, впевненості у майбутньому, тощо) для цілісності самої людини». Дане поняття, фактично, об'єднує у собі такі ключові категорії, як «вітальна загроза» та «екзистенціальна загроза». Вітальною вважається загроза саме фізичному існуванню людини. А екзистенціальною – загроза, яка ставить під сумнів подальше існування об'єкта в його якісно ціннісному стані, тим самим, вимагаючи прийняття невідкладних, надзвичайних заходів, які можуть врятувати об'єкт від загибелі;

- ✓ доки людина ще не усвідомлює конкретно, що з нею відбувається в умовах надзвичайної ситуації, коли домінують

тільки інстинкти самозбереження – діє вітальна загроза; коли ж настає розуміння того, що коїться – починає діяти екзистенціальна загроза.

1. Гуревич П. С. Психология чрезвычайных ситуаций: учебное пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 495 с.

2. Екстремальна психологія: підручник / О. П. Євсюков, А. С. Куфлієвський, Д. В. Лебедєв та ін.; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – Х.: УЦЗУ, 2007. – 502 с.

3. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации: справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2005. – 958 с.

Н. М. Бамбурак

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ЗА УМОВ НАВЧАЛЬНИХ ТРЕНІНГІВ

Становлення нових фахівців правової сфери можливе лише при дотичності освітнього процесу до умов реальної професійної активності. Адже сфера діяльності працівників поліції є достатнього багатоаспектною, тому підготовка майбутніх спеціалістів цієї галузі вимагає впровадження психотренінгових технологій, які зреалізують особистісно-позиційний підхід у розв'язанні професійних завдань, розвитку професійної компетентності та побудові адекватного образу успішного професійного майбутнього з актуалізацією, самокорекцією власних особистісно-професійних ресурсів до змінних умов соціуму.

Тому навчальні тренінги найперспективніші шляхи вдосконалення підготовки майбутніх поліцейських, за яких відбувається зреалізування умов розвитку особистісних психологічних якостей, які відповідають вимогам професії, а також формування вмінь взаємодії вести переговори, захищати

інтереси громадян, співпрацювати з представниками суміжних професій тощо. Професіоналів ОВС відрізняють особливий статус і знання, опираючись на які, вони об'єктивно оцінюють ситуацію, зокрема професійні знання актуалізують наступні функціональні концепції: 1) професіоналізму та 2) ставлення до прав людини [2; 4].

Отже тренінг як метод навчання працівників поліції втілює наступні аспекти:

1) *мотивування і формування позитивного ставлення до нової діяльності*, тобто вироблення та закріплення умінь глибоко рефлексувати особливості своєї діяльності, особистості, власне ставлення до різних верств населення і способи взаємодії;

2) *розвиток системи професійних уявлень*, як зазначає І. Мельничук, І. Вачков, уявлення не є точними і такими, що чітко визначаються, але вони можуть здійснювати на людське життя достатньо сильний вплив, ніж засвоєні знання, які не стали переконаннями. За таких умов, під час проведення тренінгу професійного зростання відбувається можливість перегляду своїх уявлень про сутність і сенс майбутньої професійної діяльності [1; 2];

3) *становлення вмінь та освоєння соціальних ролей спеціаліста даної сфери*, а саме вироблення умінь (технологічних, стратегічних, диспозиційних) управляти наявними уявленнями, вміннями та навичками відповідно до умов конкретної ситуації, а відтак набуття наступних соціальних ролей майбутніх фахівців:

- роль як взірць поведінки і установок, соціально заданий з певною мірою визначеності;

- роль як стратегія поведінки, спрямована на оволодіння ситуацією певного типу;

- роль як система очікувань відповідно людей певного статусу, соціального прошарку;

- роль як дія виконання певних вимог та повноважень [2; 3].

Зокрема кожна професійна роль представника поліції має набір конкретних робочих функцій (організаторську,

управлінську, комунікативну, діагностичну, прогностичну, посередницьку та ін.), котрі, на думку І. Мельничук, перебуваючи у співвідношенні з певними здібностями та особистісними характеристиками, визначаються цілеспрямованим тренуванням у діях, в яких вони реалізуються. Тому в умовах тренінгових занять використовуються засоби активного навчання для розуміння свого професійного Я, прийняття себе у майбутній професії та подальшого професійного та особистісного зростання [3].

Відтак професійне становлення відбувається за дією низки наступних чинників: зростання мотивації до самопізнання; усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів, цінностей; створення позитивних перспектив професійно-особистісного майбутнього та розвитку професійного образу Я.

Таким чином, системне та систематичне застосування психотренінгових технологій забезпечує актуалізацію багатогранних аспектів фахової компетентності, які загалом і становлять професійну модель працівника поліції, задіюючи мотиваційний, аксіологічний, когнітивний, процесуальний, інтегративний, інтерактивний, ідентифікаційний її компоненти.

Тому використання інтерактивних форм навчання забезпечує практично-дієве вирішення проблем ефективної підготовки працівників ОВС.

1. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.

2. Мельничук І. М. Цільові аспекти використання тренінгів / І. М. Мельничук // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини / гол. ред.: Н. С. Побірченко. – Умань: УДПУ ім. П. Тичини, 2007. – Вип. 19. – С. 68–77.

3. Торн К. Треннинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.

4. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОДЕК, 2004. – 600 с.

**Н. А. Карпенко,
В. В. Карпенко**

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ НЕНАСИЛЬНИЦЬКОГО СПІЛКУВАННЯ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Наочним та знаковим фактом початку реформування ОВС в нашій країні для всієї української спільноти став успішний старт проекту «Моя нова поліція».

Високий рівень довіри населення до патрульних поліцейських, з одного боку, виражає актуальну потребу наших громадян в принципово нових, кардинальних змінах в правоохоронній системі і готовність ці зміни помічати, з іншого – перші позитивні здобутки нової поліції.

Цей успіх слід закріпити, розширити і поглибити. Захист життя, здоров'я, гідності, прав і свобод громадян, їхньої власності, інтересів суспільства і держави від протиправних дій має бути не подвигом, а нормою роботи поліції як державного органу виконавчої влади.

При відборі кандидатів на службу в підрозділ патрульної поліції, попри інші вимоги, враховується наявність таких якостей як: мотивація; комунікабельність, ввічливість; навички аргументовано висловлювати свою думку; дисциплінованість, почуття відповідальності; вміння прийняти рішення та діяти в екстремальних ситуаціях.

Від нових стражів порядку очікується нова, висока якість роботи, нова філософія комунікації – ненасильницька.

Зауважимо, що все ширше в світі використовується практика спілкування, в тому числі розв'язання конфліктів, яка включає насильство в принципі.

Розробка методу ненасильницького спілкування (NVC чи ННС) належить американському психологу Маршаллу Розенбергу, який у 60-х роках минулого століття створив

свою систему ННС, а у 80-х роках заснував в США Центр ненасильницького спілкування.

Тренери та викладачі Центру навчають методу ННС та посередництву (фасилітації) у врегулюванні різного роду конфліктів та самі приймають участь в врегулюванні.

Метод ННС набуває поширення і в Україні. Український центр ненасильницького спілкування і примирення «Простір Гідності», який здійснює роботу в різних регіонах України за методиками ненасильницького спілкування і відновлення довіри та гідності у суспільстві після дій насильства і війн, навчає різні суспільні групи і окремих осіб спілкуванню, що базується на взаємному розумінні та гідності.

Також Міжнародна громадська організація «Основи свободи» проводить і вчить проводити діалоги, з пошуку порозуміння в українському суспільстві.

Активно запрошуються фахові зарубіжні спеціалісти з ненасильницького спілкування для проведення різного роду навчань.

З нового 2015–2016 навчального року ННС увійшло у сферу державної освіти України. На факультеті психології Львівського державного університету внутрішніх вперше почалося викладання навчальної дисципліни «Психологія ненасильницького спілкування та фасилітації» для магістрантів.

Вважаємо за доцільне ініціювати включення в систему підготовки нової української поліції ознайомлення з методом ненасильницького спілкування через проведення відповідних тренінгових занять.

Це дозволить поліцейським оволодіти алгоритмом емпатійного спілкування (безоцінне спостереження; ідентифікація емоцій; усвідомлення потреб; формулювання прохань) і використовувати його як в професійній діяльності, так і в особистому житті.

Такі знання і вміння, на наш погляд, сприятимуть попередженню і розв'язанню конфліктів, насилля, формуватимуть новий стиль спілкування і поведінки, а також слугуватимуть основою соціальних змін в Україні.

ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сучасність в Україні є динамічною, що проявляються у всіх її сферах. Найбільше змін відбувається у структурах МВС. Так, створення поліції МВС України найбільш швидким явищем.

Але для досягнення необхідного рівня ефективності змін потрібно ретельно та продумано їх реалізувати. Одним з елементів нововведень є створення системи з управління кар'єрою, відбором та професійним розвитком персоналу поліції.

Частково, відповідь на це питання може дати створення практичних технологій, що ґрунтуються на теоретичних та практичних досягненнях галузей психології.

Важливим є питання вивчення професійного самоусвідомлення персоналу за всіма професіями, а тим більше щодо поліцейських.

Так, аналіз наукової літератури з питання утворення професійного самоусвідомлення вказує на те, що багато психологів в своїх дослідженнях розглядають питання про структуру самосвідомості та вважають її структурою наступні компоненти: моральний і етичний; усвідомлення себе як суб'єкта діяльності; усвідомлення і оцінка своїх психічних особливостей і властивостей; усвідомлення різних відносин; усвідомлення себе в тимчасовому зв'язку, в розвитку.

Учені виділяють функціональні і структурні компоненти професійної самосвідомості: когнітивний, такий, що реалізовується в самопізнанні; мотиваційний, такий, що реалізовується в самоактуалізації; емоційний, такий, що реалізовується в саморозумінні; операційний, що реалізовується в саморегуляції.

Аналіз наукової літератури дав змогу встановити структурну будову професійної самосвідомості, яку можна представити наступним компонентним складом:

- усвідомлення професійної моралі та моральності;
- усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності;
- усвідомлення і оцінка відносин;
- усвідомлення власного розвитку в тимчасовому зв'язку.

Її фундаментальними чинниками є: рівень усвідомлення та засвоєння професійної моралі та моральності, усвідомлення і оцінка професійних відносин;

- усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності (відповідальність і роль у постановці завдань, формуванні цілей, виборі засобів виконання діяльності, отриманні кінцевого продукту та професійна ідентифікація);

- адекватне усвідомлення психічних якостей, особливостей особи (індивідуально-психологічні властивості і міжособистісні відносини);

- усвідомлення власного розвитку в тимчасовому зв'язку.

Вказані фактори можна розглядати в якості шкал для оцінювання персоналу.

Кожна шкала включає в себе значну кількість характеристик та якостей особистості.

Це вказує на можливість охоплення майже всіх характерологічних особливостей особистості, що визначають її професійну самосвідомість у найбільш загальному та типовому вигляді.

Отже, професійну самосвідомість працівника у певний час професійного становлення можливо подати у вигляді моделі, що відображена на рисунку.

Стрілки вказують на те, що, в ідеалі, кожний вектор повинен постійно збільшуватись, а кожен новий етап формування професійної самосвідомості характеризується новим, більш якісним рівнем.

Призупинення розвитку хоча б за одним веде до неповноцінного професійного самоусвідомлення.

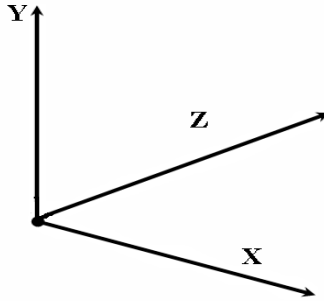


Рис. Модель ситуативної професійної (кар'єрної) самосвідомості

Далі наведено коротке описання кожного вектора моделі:

– X – усвідомлення та засвоєння професійної моралі та моральності, усвідомлення і оцінка професійних відносин. Це соціально-професійна складова, що відображає здатність працівника підкорятись умовам та правилам професійної групи, які вироблені в інтересах справи. Це й згода з необхідністю виконання вимог, й розуміння цієї необхідності.

– Y – усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності. Мається на увазі те, що рівень домагань, проектування свого професійного розвитку, наявність професійних домагань, цілей забезпечують бачення себе у майбутньому як професіонала. При цьому працівник усвідомлює те, що для цього необхідно зробити. Це не просто «хочу», а й знаю те, що для цього необхідно мати.

– Z – усвідомлення психічних якостей, особливостей особи, що є ключовими та визначають придатність до професії. Це ті якості, на розвиток яких необхідно звернути увагу для кар'єрного просування і вони у працівника присутні.

Таким чином отримано 8 типів професійного самоусвідомлення, аналіз яких за шкалами дав змогу назвати наступним чином:

1. Високе професійне самоусвідомлення (X+, Y+, Z+). Якості, що включені до шкал перебувають на високому рівні.

2. Професійне самоусвідомлення за типом «кар'єрне плато» або альтруїстичне (X+, Y-, Z+).

3. Комформістське професійне самоусвідомлення (X+, Y-, Z-).

4. Соціально-персоналістське професійне самоусвідомлення (X+, Y+, Z-).

5. Професійне самоусвідомлення спеціаліста-одинака (X-, Y-, Z+).

6. Егоїстичне, завищене за самооцінкою без здатності до діяльності (X-, Y+, Z-).

7. Нонконформістське професійне самоусвідомлення (X-, Y+, Z+).

8. Низьке професійне самоусвідомлення або його відсутність, що може спричиняти дезадаптацію та деструктивну професійну поведінку (X-, Y-, Z-).

До утвореної моделі не включено виділений та розглянутий наступний чинник: усвідомлення власного розвитку в тимчасовому зв'язку.

Він розвиває професійну самосвідомість по таких ознаках як зростання професійної майстерності, просування по службі, підвищення авторитету, зміцнення соціального статусу. Це є чинником, що накладає свій відбиток на професійну самосвідомість людини через призму професійного досвіду. Він може, навіть при самому сприятливому попередньому прогнозі становлення та розвитку професійної самосвідомості, привести до протилежного результату.

За цією моделлю пропонується використовувати такі методи:

– X – методика OCAI (процедура передбачає визначення реальної та бажаної корпоративної культури, а їх неспівпадіння вказує на засвоєння корпоративної моралі), методика на визначення рівня та особливостей задоволеності професією, бесіда за результатами;

– Y – методики MBTI, Е. Шейна «Якоря кар'єри», В. Осьюдла «Професійна мотивація», «Кола та лінії», С. Безручка «Управлінські масштаб та зрілість», «Лекція та кінозал», бесіда про уявлення щодо існуючих якостей;

– Z – методика «Якості професії» (ґрунтується на професіограмі), бесіда про шляхи та способи підвищення професійно-важливих якостей.

Для визначення часового параметра змін – методика «Знайди себе на рисунку», «Рівень стресу», «САН».

Використання вказаної методики за запропонованою моделлю дає підстави для створення більш оптимальної методології оцінювання професійного та кар'єрного потенціалу персоналу поліції, оскільки відображає головні компоненти професійного самоусвідомлення, а методи дослідження спроможні комплексно та з задовільною достовірністю надати емпіричну інформацію.

Це створює умови для більш повноцінного володіння ситуацією щодо персоналу та попередження виникнення в нього професійних (кар'єрних) криз.

1. Безручко С. Три вопроса об управленческом масштабе. Журнал HRTimes. – 2012. – № 21–22. – июль. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.facebook.com/notes/297017293702202/>

2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

3. Жизненный путь и профессиональная карьера специалиста / под ред. В. Ю. Иконникова, В. И. Подшивалкиной. – Кишинев: ИПФ «Центральная типография», 1997. – 192 с.

4. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції / Т. В. Карамушка // Теоретичні і прикладні проблеми психології. Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2015. – № 1 (36). – С. 181–190.

5. Кларин М. В. Современная карьера / М. В. Кларин // Управление персоналом. – 1998. – № 2. – С. 34–47.

6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения | Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

7. Куций О. А. Основні положення кар'єрного просування персоналу та перспектива їх використання в умовах кризи в Україні / О. А. Куций // Соціальна робота в Україні: становлення, перспективи, розвиток: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Львів: ЛДУБЖД, 2015. – С. 145–151.

8. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е. А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
9. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія / В. І. Осьодло. – К.: Золоті Ворота, 2012. – 346 с.
10. Поляков В. А. Технология карьеры. Практическое руководство / В. А. Поляков. – М.: Дело Лтд, 1995. – 128 с.
11. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
12. Arthur M. B., Hall D. T., Lawrence B. Handbook of Career Theory. – Cambridge: Cambridge University press, 1989.
13. Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. The academic career as a developmental process. Journal of Higher Education, 1981. – 52, 598–614.

Н. М. Калька

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИКИ ММРІ-2 ПРИ ВІДБОРІ КАНДИДАТІВ У НОВУ ПОЛІЦІЮ

Одним із важливих етапів під час відбору кандидатів до нової патрульної поліції є психодіагностичне обстеження за допомогою методики ММРІ-2.

На даний час вона є чи не єдиним досконалим інструментом поглибленого вивчення психологічних властивостей особистості.

Цінність застосування цієї методики полягає в тому, що шляхом непрямих, неочевидних запитань вона дозволяє виявити риси характеру, домінуючі потреби, мотиваційну спрямованість, захисні механізми, рівень адаптації і можливий тип дезадаптації, схильність до лідерства, особливості сприйняття, емоційний стан, рівень переживання стресу, і відповідно стресостійкість, наявність психічних відхилень, суїцидальні нахили, схильність до алкоголізму, професійно важливі якості тощо.

Методика ММРІ-2 містить 567 підтверджень, на які досліджуваний повинен обрати один з варіантів відповіді «правильно», «неправильно», «не знаю».

Методика ММРІ-2 містить шкали валідності, клінічні шкали, субшкали Гарріса-Лінгоса, змістові шкали, додаткові шкали, шкали PSY-5, реструктуровані шкали, за якими відбувається складання особистісного профілю.

До шкал валідності відносять L (шкала брехні), К (шкала кореції), F (шкала достовірності), S (шкала надмірної презентації), Fb (шкала обернена F), TRIN (повна несумісність відповідей) та VRIN (часткова несумісність відповідей).

Ці шкали дають можливість психологу побачити ставлення досліджуваного до процедури тестування, ступінь його правдивості, відвертості, бажання «прикрасити себе» або, навпаки, показати свої «темні сторони», таким чином демонструючи нібито максимальну відвертість.

Результати досліджуваного за цими шкалами дають змогу робити висновки про достовірність отриманих результатів та визначають можливість інтерпретації показників за основними шкалами.

До базових шкал ММРІ-2 відносять:

1. HS (іпохондрії) – визначає схильність до іпохондрії, пошуку проблем із здоров'ям;
2. D (депресії) – виявляє симптоми і форми депресії;
3. Hy (істерії) – виявляє хворих з конверсійними розладами;
4. Pd (психопатичних відхилень) – виявляє психопатичні прояви особистості, проблеми контролю над емоціями;
5. Mf (маскулінності-фемінності) – диференціює чоловіків і жінок з гендерними розходженнями;
6. Pa (параноїдальності) – діагностує параноїдальні симптоми, нав'язливі думки, манію величч тощо.
7. Pt (психостенії) – шкала виявляє фобії та obsесивно-компульсивні прояви;
8. Sc (шизофренії) – фіксує переживання та особливості реагування характерні для шизофреніків;
9. Ma (манії) – виявляє осіб з високим рівнем активності, маніакальністю та ідеями величч;
10. Si (соціальна інтроверсія) – визначає ступінь соціальної спрямованості.

Додаткові шкали ММРІ-2 спрямовані на поглиблене вивчення різноманітних клінічних порушень, а саме:

- Фактор А – визначає рівень стресу та емоційного дискомфорту;
 - Фактор R – оцінює прагнення уникнення неприємної ситуації;
 - Es – визначає тенденцію піддаватися психотерапевтичному впливу;
 - MAC-R – виявляє схильність до залежної поведінки, алкоголізму і наркоманії;
 - OH (гіперконтрольована ворожість) – оцінює здатність долати розчарування;
 - Do (перевага) – здатність брати контроль над ситуацією в міжособистісних відносинах;
 - Re (соціальна відповідальність) – рівень сприйняття соціальної відповідальності;
 - Mt (шкала дезадаптації) – виявляє осіб з низьким адаптаційним потенціалом;
 - Gm і Gf (шкали гендерних ролей) – виявляє уявлення щодо сприйняття сексуальних ролей;
 - Pk і Ps – шкали посттравматичного стресового розладу;
 - MDS (шкала сімейних проблем) – визначає труднощі у стосунках партнерів;
 - APS (потенційної наркоманії) – визначає осіб з тенденцією до розвитку наркоманії або залежності від психоактивних речовин;
 - AAS (активної наркоманії) – верифікує осіб, що зловживають наркотичними і психоактивними речовинами.
- Змістовні шкали MMPI-2 діагностують особливі стани особистості, а саме:
- Anx (тривога) – визначає занепокоєння, соматичних проблеми, труднощі зі сном і концентрацією уваги;
 - Frs (побоювання) – діагностує фобічні реакції;
 - Obs (обсесії) – одержимість і нав'язливість в мисленні;
 - Dep (депресії) – наявність депресивних думок;
 - Nea (турбота про здоров'я) – визначає осіб з акцентом на соматичних симптомах;
 - Biz (дивні думки) – виявляє осіб з психотичним мисленням;
 - Ang (сказ) – осіб з порушенням контролю гніву;

- Сun (цинізм) – встановлює наявність зухвало-зневажливого і презирливого ставлення;
- Asp (асоціальна поведінка) – виявляє осіб з проблемами асоціальної поведінки в минулому;
- Тра (тип А) – близькість особистості до типу А, що характеризується підвищеною експресивністю;
- Lse (низька самооцінка) – люди зі зниженим думкою про себе;
- Sod (соціального дискомфорту) – виявляє осіб з дис.-комфортом відьперебування в групі;
- Fam (сімейних проблем) – шкала сімейних проблем;
- Wrk (труднощі в роботі) – визначає осіб з проблеми на роботі;
- Trt (негативне ставлення до лікування) – вказує на осіб з негативне ставлення до психіатричного лікування.

Інтерпретація результатів дослідження за даною методикою охоплює три рівні.

Перший рівень спрямований на визначення темпу психічної активності, сили та активність психічних процесів та інших структурних компонентів темпераменту.

Другий рівень виявляє компенсаторні адаптивні механізмів, що накопичилися в процесі діяльності та взаємодії у соціумі, здебільшого він охоплює характерологічні особливості особистості. Загалом можна оцінити рівень комунікабельності, впевненості в собі, цілеспрямованості, тривожності, депресивності, імпульсивності, відповідальності, а також компенсаторні захисні механізми кандидата.

Третій рівень відображає соціальну спрямованості особистості, ієрархію цінностей та морально-етичні аспекти діяльності особистості.

Також MMPI-2 дозволяє фіксувати деякі особливості інтелектуальної сфери (ригідність мислення, здатність до абстрагування, узагальнення тощо).

Інтерпретація показників за кожною із шкал методики є наступною:

- до 45 балів – крайнє низькі значення;
- 46–55 балів – оптимальні значення;

- 56–64 балів – критичний діапазон;
- 65–75 балів – крайнє виражений показник;
- вище 75 балів – патологія.

Використання даної методики з метою відбору кандидатів у нову поліцію дало змогу оцінити основні компетенції, що забезпечать їм належну адаптацію до служби, а саме емоційну стійкість, роботу в команду, добросовісність та мотивацію.

Після обробки отриманих результатів за всіма шкалами створюється профіль, що характеризує структуру особистісних особливостей та вираженість різних тенденцій або симптомів.

При інтерпретації профілю враховують окремі піки на ньому, його висоту, домінування лівої (невротичної) або правої (психотичної) частини, поєднання показників за певними шкалами.

Під час складання профілів майбутніх працівників нової патрульної поліції їх було поділено на:

- зелений профіль (за результатами інтерпретації шкал методики кандидат рекомендується до роботи в патрульній поліції),
- жовтий профіль (профіль достовірний, проте придатність кандидата до роботи в патрульній службі сумнівна),
- червоний профіль (кандидат не рекомендується до роботи в патрульній поліції, оскільки, як правило, показники за певними шкалами знаходяться в критичному діапазоні або діапазоні патології);
- сірий профіль (профіль недостовірний і не може бути проінтерпретованим, як правило у таких профілях відповіді («Вірно»/«Невірно») перевищують норму, а L (шкала «Брехні»), K (шкала «Корекції»), S (шкала «Надмірної самопрезентації») мають вкрай високі показники).

Тому використання профілів на наступному етапі відбору кандидатів – інтерв'ю дає можливість психологу -інтерв'юєру уточнити достовірність та правдивість відповідей кандидата та його відповідність власному профілю.

Зазвичай, найчастіше доводиться звертати увагу на етапі інтерв'ю мотивацію до роботи в патрульній службі, контроль

агресивних проявів, ймовірність зловживання алкоголем, наявність абераційного чуттєвого досвіду, дивних думок, а також досвід переживання психотравмуючих ситуацій.

-
1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб., 2001. – 687 с.
 2. Методические рекомендации по изучению и отбору кандидатов в оперативные подразделения органов внутренних дел / под. ред. В. В. Чумакова. – М., 1997. – 86 с.
 3. Цильмак А. Н. Применение ММРІ-2 в психологических исследованиях / А. Н. Цильмак. – О., 2002. – 140 с.

О. Г. Угрин

ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР ПРАЦІВНИКІВ ОВС В РАМКАХ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

В умовах модернізації правоохоронної системи важливим й першочерговим виступає підбір тих працівників, які відповідатимуть професійним компетенціям й вимогам сьогодення.

Під компетентністю розуміють інтегральну характеристику особистості, що визначає її здатність вирішувати проблеми і типові завдання, які виникають в реальних життєвих ситуаціях, в різних сферах діяльності, на основі використання знань, освітнього і життєвого досвіду у відповідності з системою цінностей.

Компетентність спеціаліста реалізується в рамках конкретної професійної діяльності в умовах реального підприємства, що передбачає компетенції – систему вимог до спеціаліста, вимог до професії і конкретного робочого місця.

Технологія підбору працівника ОВС спрямована на те, щоб спеціаліст – кандидат, володіючи необхідними здібностями, був зацікавлений і міг реалізувати їх в умовах організації. Підбір спеціаліста будується на основі створеної в організації моделі компетенції спеціаліста.

Модель компетенції – це інструмент побудови професійної відповідності спеціаліста вакансії із врахуванням специфіки посадової позиції: інтелектуальні, особистісні і ділові якості працівника, які дозволяють планувати розвиток персоналу у напрямку пристосування до корпоративної культури і оволодіння знаннями, уміннями, навичками, що необхідні для успішного виконання професійної діяльності. Не менш важливим при цьому залишається й розуміння стратегій компаній.

Підбір спеціаліста базується на внутрішньому документі підприємства – карті компетентності. Саме вона є основою для оцінювання спеціаліста, що претендує на вакансію. Один кандидат відрізняється від іншого наявністю чи відсутністю необхідних характеристик чи рівнем її прояву.

Кваліфікаційна компетентність

1. Когнітивна компетентність:

- освіта;
- професійні знання;
- необхідний рівень усвідомленості;
- спеціальні знання, інформованість в певному колі

запитань.

2. Поведінкова компетентність:

- вміння виконувати дії, пов'язані з конкретною професійною діяльністю;
- досвід в даній сфері;
- навички.

3. Мотиваційна готовність:

- готовність реалізувати свої здібності;
- ставлення до праці в організації;
- ставлення до кар'єри в організації;
- тип мотивації;
- професійні установки.

4. Професійно – особистісні якості:

- риси характеру;
- властивості темпераменту;
- спосіб мислення;
- когнітивний стиль [1].

Для того, щоб виявити ті чи інші компетенції у працівника ОВС можна застосувати такі методи як спостереження, інтерв'ю, опитування, метод критичних інцидентів, кейс-метод та ін.

Важливим є усвідомлення того, що компетенція може зростати майже протягом усього професійного життя, тому потрібно відзначити здатність працівника розпізнавати проблеми громадського життя, орієнтуватися в них, засвоювати нові знання й моделі поведінки [2].

1. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших / Е. Н. Дубиненкова. – СПб.: Речь, 2007. – 169 с.

2. Носик О. А. Компетентнісний підхід при підборі кадрів на посади державної служби / О. А. Носик. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis./cgiirbis_64.exe

**П. М. Гетьманчук,
Н. Ю. Скольська**

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВООХОРОНЦЯ-КОМУНІКАТОРА

Реформа правоохоронних органів в Україні вже давно назріла, її вимагає українське суспільство, її проведення підтримується на міжнародному та національному рівнях [5].

Надзвичайно високий суспільний запит на якісну реформу органів внутрішніх справ України на сучасному етапі державотворення є логічним наслідком революційних подій 2013–2014 рр. Суспільство «втомилося» від постійних імітацій реформ (не лише у правоохоронній сфері) і вимагає їх рішучого впровадження в максимально короткі строки.

Враховуючи сучасні нелегкі українські реалії (тимчасова втрата територій, військовий конфлікт на Донбасі) та ту пропагандистську і дестабілізуючу війну, яку розв'язала проти нас

Росія, саботаж та небажання проводити реформи може спричинити серйозні додаткові внутрішні загрози для національної безпеки України [6].

На нашу думку, одним із найважливіших аспектів професійної діяльності правоохоронців, які необхідно постійно покращувати, є їхня професійна та комунікативна компетентність, від рівня якої залежить і процес право реалізації в Україні, й імідж нашої держави у світі [2, с. 106].

Професія поліцейського досить складна та специфічна, тому і вимоги до них відповідні. З метою забезпечення їх якісного комплектування, профілактики передчасної втрати здоров'я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та девіантної здійснюється вимогливий професійно-психологічний відбір кадрів.

Варто задуматись про те, що змінюючи стару назву «міліція» на тепер вже нову «поліцію», влада прагне досягти європейського рівня для того, щоб забезпечити країні спокій та мирне життя, особливо у такий нелегкий для неї час. Відповідно професійний психологічний відбір працівників у органи внутрішніх справ стає дедалі прискіпливішим до кандидатів.

Слід враховувати те, що сьогодення патрульна служба для країни є її обличчям, адже для будь-якого туриста чи звичайного іноземця поліція є основним координатором та захисником, тому дуже важливим компонентом для працівника патрульної служби є комунікабельність та знання іноземних мов.

Загалом робота поліції за своєю специфікою є публічною. Ця форма повинна передбачати тактовну поведінку, ввічливість, уважність, культурне спілкування і разом з тим категоричність, професіоналізм, зацікавленість у долях людей та забезпечення їх особистої безпеки.

Виявлення таких особистісних якостей характеру серед кандидатів на службу в органи внутрішніх справ без застосування професійно-психологічного відбору та професійної орієнтації неможливе, в цьому полягає їх актуальність і важливість.

Професійний відбір – це спеціально організований процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеню можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідним професіям або на зайняття відповідних вакансій. Виходячи з цього вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідно статистично встановленим нормативам, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і якостей та сприятливі перспективи їх розвитку. Профвідбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких, кількісних критеріях та оцінках професійної придатності [1, с. 195].

Звідси – суть професійного відбору працівників органів внутрішніх справ полягає у вивченні психофізіологічних характеристик усіх бажаючих працювати в цих органах з тим, щоб відібрати не лише найбільш підготовлених кандидатів, але й тих, хто спроможний у короткий період часу набути якостей, ознак, властивостей, рис, необхідних для високоякісного виконання відповідних правоохоронних та правозабезпечуючих завдань.

Професійний відбір набуває максимальної дієвості, якщо кількість осіб, бажаючих здійснити вибір тієї чи іншої професії працівника органів внутрішніх справ, перевищує кількість вакантних місць. Як правило у кожному місті України бажаючих працювати в патрульній поліції перевищує норму, а саме це 5–20 чоловік на місце залежності від регіону. Це можливе за високого престижу професії правоохоронця, що складається внаслідок дії багатьох різнохарактерних факторів, ефективного, результативного проведення професійної пропаганди і цілеспрямованої консультації.

Урахування наведених положень дозволяє визначити поняття явища «професійний відбір працівників органів внутрішніх справ України», як систему взаємопов'язаних, цілеспрямованих, нормативно визначених організаційно-управлінських, соціально-економічних, медико-біологічних та психолого-педагогічних заходів щодо визначення наявних потенційних

особистих, ділових і моральних якостей кандидатів на зайняття вакантних посад або навчання у відомчих закладах освіти, необхідних для високоякісного виконання у подальшому правоохоронних функціональних обов'язків [3].

Відбір і навчання кандидатів на службу в органи системи Міністерства внутрішніх справ – процес неподільний. Візьмемо до уваги відбір кандидатів до нової поліції міста Львів. Учасникам професійно-психологічного відбору довелося «показати себе» у п'ятих етапах. Перший етап передбачав комп'ютерне тестування на загальний рівень знань, а саме перевіряли логіку мислення та загальний IQ. Тест на логічне мислення й увагу. Дається 60 запитань, поділених на чотири блоки. На цьому ж етапі перевіряють кмітливість та комунікабельність кандидата, що є основою для подальшого працевлаштування. Наступним не менш важливими є фізичні випробування. Процес тестування організовують викладачі кафедри фізичної підготовки Львівського державного університету внутрішніх справ та Львівського університету фізичної культури. Також до фіксування результатів залучені працівники Науково-дослідного експертно-криміналістичного центру при ГУМВС України у Львівській області. Слід зауважити, що фізична підготовка – це «обличчя» поліцейського, адже побачивши підтягнутого в хорошій формі патрульного, громадяни відчують себе в повній безпеці. Після того, як кандидати проходять медкомісію і здають фізнормативи, їх направляють на психологічний тест, який складає профіль особистості (ММРІ). Цей тест має понад 500 питань. На нього відводиться 1,5 години. Якщо ж в результаті тесту виявляються якісь нестыковки, людину направляють на безпосереднє спілкування з психологом. Відповідно тут вагому роль відіграють психологи, адже їм необхідно ретельно досліджувати результати тесту щоб обрати бажаних кандидатів без жодних порушень психологічних норм. Слід звернути увагу на рівень агресивності та вольові якості, оскільки людям при виконанні службових обов'язків категорично забороняється спілкуватись в грубій формі з правопорушником, це стосується як вербального, так і невербального спілкування.

Останній етап відбору – співбесіди. За словами Р. Баховського, зараз працює одночасно шість комісій, які їх проводять. «У ці комісії входять громадські активісти, представники ГУ МВС Львівщини, але не керівного складу. Це офіцери, які мають моральний авторитет і користуються повагою, які знають роботу і можуть задати кандидату цікаві практичні питання.

Також туди входять психологи і спеціалісти-інтерв'юери. Запитання можуть бути найрізноманітніші, щоб розкрити, яка людина є насправді. Наприклад, ситуативні запитання – описується якась конкретна ситуація на вулиці і людині пропонується назвати варіанти вирішення цієї ситуації» [4].

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що неможливо відразу відшукати для виконання певної діяльності «людину-професіонала».

Професіоналізм формується в результаті проходження особистістю почергових етапів: 1) професійна орієнтація; 2) професійний відбір; 3) професійне навчання; 4) професійна діяльність.

Виходячи з цього, цілком резонно стверджувати, що в процесі добору кандидатів на службу до ОВС можна прогнозувати тільки успішність професійного становлення конкретної людини до специфічних умов професійної діяльності.

1. Фрумкин А. А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А. А. Фрумкин. – СПб.: Речь, 2004. – 210 с.

2. Кухта М. В. Психологічні засади професійної комунікативної компетентності правоохоронця / М. В. Кухта // Роль суспільно-політичних дисциплін у формуванні світогляду працівника органів внутрішніх справ: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Львів, 3 червня 2011 р.); за наук. ред. проф. М. П. Гетьманчука. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 300 с.

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aldebaran.com.ru/publications/4375http://zik.ua/ua/news/2015/06/23>

4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://police-reform.org/articles/yakouyu_buti_ukrayinskij_policiyi_abo_problemi_nashogo_zak

5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://police-reform.org/index.php?id=1422997184>

ОПТИМАЛЬНИЙ ПСИХОЗАХИСТ МАЙБУТНЬОГО ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ КОНСТРУКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ: ТРЕНІНГОВИЙ ПІДХІД

У контексті трансформації сучасної міліції та цивілізаційна інтеграція не лише в терміни, але й у нову змістово-функціональну діяльність, потребує вироблення психологічного інструментарію, спроможного полегшити процеси перекодування працівників ОВС у нові реалії.

На підставі теоретико-емпіричних пошуків і реальної апробації нами була розроблена розвивальна програма формування оптимального психозахисту в процесі позитивного особистісного самоприйняття, яка базувалася на генетично-психологічних підходах [1].

Програма включала цикл тренінгових заходів, елементи індивідуальної роботи, діагностичний блок, сконструйовані відповідно до ієрархічного становлення інструментально-експресивного, смислового і екзистенційного рівнів психозахистного самоприйняття особистості майбутнього працівника поліції. Також програма включала психолого-педагогічні умови, що моделюють систему групових тренінгових вправ у вільний час від навчання і роботи, й індивідуальні консультації для учасників Т-групи.

Звичайно, вирішення поставлених завдань припускало розробку і впровадження теоретичного блоку розвивальної програми, націленого на підвищення обізнаності майбутніх працівників поліції у сфері самосвідомості і психологічного захисту особистості. Відбувалося інтенсивне ознайомлення та зорієнтування учасників Т-групи у типових процесах вироблення адекватної самооцінки, творення багатогранного й конгруентного образу Я, цілісної та гармонійної Я-концепції, доцільного й успішного застосування арсеналу психозахисних механізмів.

Розроблений нами і запропонований майбутнім працівникам поліції – студентам університету внутрішніх справ, інтенсивний спецкурс «Оптимістична генеза усвідомленого самоприйняття і потенціалів психологічного захисту» був розрахований на 21 годину та відбувався у формі лекційно-практичних занять. Метою спецкурсу було ознайомлення студентів з теоретичними і практичними підходами до визначення феноменів самоприйняття і психологічного захисту, а також їхнє переростання у психозахисне самоприйняття, основним завданням якого є адекватне й позитивне прийняття особистістю себе як успішної та захищеної людини. Процесуально все це відбувалося як спільна побудова психологом і студентами університету внутрішніх справ програми оптимальних стратегій і тактик, спрямованих на визначення власних життєвих цілей та усвідомлення ролі і значення механізмів психологічного захисту, сприяючих або перешкоджаючих успішному прийняттю себе, самоствердженню та самореалізації. Важлива роль відводилася виробленню в курсантів здатностей до самопрогнозування та подальшої реалізації запланованих подій власного життя, до методів самодопомоги і самопідтримки. У процесі досягнення майбутніми поліцейськими успішного психозахисного самоприйняття потрібні вміння усвідомлювати власні дії, спокійно і дистанційовано шукати варіанти виходу із кризової чи загрозливої ситуації.

Ефективний психозахист потребує усвідомленості дій, спокійного й розсудливого оцінювання ситуації та навіть певної психологічної холодності і відчуженості. Такі базові моноемоції (гнів, обурення, страх, радість, злість, здивування тощо) повинні бути підготовлені до когнітивно контрольованого застосування ще до того, як будуть зроблені конкретні дії з психозахисту. Звичайно, якщо емоції через спонтанність їхнього прояву та з урахуванням вікової специфіки студентів (юнацький максималізм) важко стримувати, то потрібно навчити їх трансформувати, наприклад, перевівши злість у сарказм, а радість – в іронію.

Успішному психозахисту посприяє короточасне дистанціювання себе від усіх проблем завдяки задіянню «ефекту

гелікоптера» – піднятися над кризовою чи проблемною ситуацією, відмежуватися від неї, щоб реальніше й неупередженіше її побачити. Студентів потрібно навчити виробляти в собі вміння критично оцінювати чужі ідеї, заклики та їхню поведінку щодо них. В основу досягнення власне розвивально-формульовального ефекту програми було покладено спеціально розроблений соціально-психологічний тренінг, спрямований на оптимізацію адекватності психозахисного самоприйняття майбутніх працівників поліції.

Комунікативно-функціональна сутність соціально-психологічного тренінгу будувалася на врахуванні таких принципів: «тут і тепер» – розмова про те, що відбувається в групі в кожен конкретний момент; виключення загальних, абстрактних міркувань; «персоніфікація висловлювань» – відмова від знеособлених суджень типу «як правило, ми думаємо», «деякі тут вважають» та ін., заміна їх адресними: «я вважаю», «я думаю»; акцентування мови почуттів – уникання оцінкових суджень, їх заміна описом власних емоційних станів (не «ти мене образив», а «я почуваюся ображеним, коли ти...»); активність – включеність в інтенсивну міжособистісну взаємодію кожного з членів групи, дослідницька позиція учасників; довірливе спілкування – відвертість, відкрите вираження емоцій і почуттів; конфіденційність – рекомендація не виносити зміст спілкування, яке розвивається в процесі тренінгу, за межі групи [1; 2].

Структура тренінгу: тренінг складався з таких основних фаз: 1) вступ; 2) ціннісні погляди й настановлення сторін; 3) висвітлення власних побажань і очікувань усіх учасників; 4) вирішення проблеми (збір і розвиток шляхів вирішення); 5) перехід до практичних дій; 6) підведення підсумків.

Основні етапи тренінгу: 1) аналіз ситуації та взаємин; 2) визначення проблеми; 3) розігрів як зняття ймовірних бар'єрів; 4) зняття реальних перешкод; 5) пошук шляхів і способів прийняття рішення; 6) ухвала рішення; 7) укладення угоди; 8) прояснення та інтерпретація ситуації, підведення підсумків.

Комплектування груп – учасниками Т-групи біли студенти – молоді люди юнацького віку. Чисельність групи – за

кількісними параметрами найоптимальнішими були групи з 10–12 осіб. Віковий і статевий склад – гетерогенні Т-групи комплектувалися зі студентів.

Режим роботи групи – організаційно тренінгові заняття перебігали в «пом'якшеному» режимі, тобто під час роботи групи ніхто з учасників не мав права її покинути, однак неістотні запізнення чи некатегоричні відмови виконувати певні завдання жорстко не оцінювалися. Групова динаміка враховувала такі елементи: мета групи, норми групи, структура групи і проблема лідерства, згуртованість групи, фази розвитку групи. Загальна тривалість соціально-психологічного тренінгу – 125 годин. Ключові завдання соціально-психологічного тренінгу зводилися до: вироблення адекватного позитивного самоставлення і самоприйняття; розвитку рефлексії як основної умови регуляції самоприйняття студентів; підвищення рівня адекватного психозахисного самоприйняття; подолання сумнівів і невпевненості у можливості власного особистісного зростання й саморозвитку; зниження рівня особистісної (самооцінної, міжособистісної, академічної, соціальної та ін.) тривожності; вироблення конструктів, стратегій, тактик і технік психоемоційної стійкості; кількісного і якісного розширення репертуару форм самовираження особистості на підставі набуття впевненого психозахисного самоприйняття; розвитку спроможності до саморегуляції психоемоційної стійкості й опірності (захищеності) завдяки усвідомленню власних емоційних станів.

Реалізація програми була спрямована на вирішення цілої низки завдань, згрупованих відповідно до перелічених рівнів (інструментально-експресивного, смислового і екзистенційного).

Перша група включала психолого-педагогічні завдання, вирішення яких сприяє розвитку інструментальних умінь студентів: розвинути у юнаків і юнок адекватне розуміння себе і скоректувати самоставлення; розвинути соціальні комунікативно-перцептивні навички, виховати стильові характеристики просоціально-самоактуалізаційної поведінки; навчити майбутніх працівників поліції використовувати адекватні

механізми психозахисту, копінг-стратегії, що сприяють нейтралізації травмогенних чинників.

До другої групи входили завдання, пов'язані з удосконаленням і переструктуруванням смислової сфери студентів: культивування у молодих людей позитивних і оптимістичних сенсожиттєвих орієнтирів і вартостей, що включають насамперед такий понятійно-функціональний ланцюг: задоволеність життям, самореалізація в різних векторах життєдіяльності (комунікація, спорт, мистецтво тощо), ціннісне ставлення до власного психофізичного здоров'я; надання психолого-педагогічної допомоги в осмисленні особистістю глибинної суті своїх проблем, а також вироблення вмій і навичок їхнього психозахисного секціювання (подрібнення); сформувати у студентів університету внутрішніх справ механізми когнітивно-аналітичного оцінювання психотравмуючих ситуацій, а не лише емоційно-реагуючих технік і практик.

Третя група включала серію психолого-педагогічних завдань, вирішення яких (з урахуванням завдань двох попередніх рівнів) сприяло переходу студентів на екзистенційний рівень усвідомлення необхідності особистісної саморегуляції в процесі застосування механізмів психозахисту упродовж самоприйняття: виховати у них як майбутніх «слуг закону» усвідомлення наявності в собі особистісного потенціалу, що може протистояти формуванню механізмів амбівалентності, невпевненості, тривожності, надмірного пристосування чи нонконформізму тощо; виховання у студентів прагнень знаходити такі основні вектори власного життя і діяльності, в яких вони зможуть якомога повніше реалізувати себе і загартовувати в собі уміння справлятися з труднощами як на емоційному, так і на когнітивному рівнях, а отже й забезпечення тим самим розвитку в них просоціально налаштованих тактик і стратегій позитивного й захищеного самоприйняття.

Забезпечення процесу оптимального розвитку позитивного психозахисного самоприйняття включало самоспостереження і саморегуляцію та відбувалося за допомогою культивування таких традиційних методів: самопізнання, самооцінка, самопорівняння, самозобов'язання, самопереконання,

самонавіювання, самовправління, самопримус, самонаказ, самозвіт, самоконтроль, самозаохочення, самопокарання, тобто всіх тих, які зорієнтовані на досягнення майбутніми працівниками проліції уявлень про власну самість.

1. Гошовська О. Психозахисне самоприйняття особистості: монографія / О. Гошовська. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – 316 с.

2. Субботина Л. Ю. Психологія захитного поведіння: монографія / Л. Ю. Субботина. – Ярославль: ЯрГУ, 2006. – 220 с.

Н. М. Майорчак

ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОЯВУ БРЕХЛИВОСТІ ЯК РИСИ ХАРАКТЕРУ В СТРУКТУРІ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ

Брехнею, як правило називають навмисну передачу відомостей, що не відповідають дійсності. Найбільш поширене в європейській культурі визначення брехні належить Августину Блаженному: «Брехня – це сказане з бажанням сказати неправду» [1]. Основна відмінність брехні від обману полягає в тому, що вона завжди ґрунтується на вербальному або невербальному, навмисно неістинному, брехливому твердженні. Суть брехні завжди зводиться до того, що людина вірить або думає одне, а в спілкуванні виражає інше. Мета брехуна – передати помилкове повідомлення.

У даний час брехня виступає чи не головним «гравцем» у ПОВСякденному житті кожної людини. У сучасній психологічній науці з її вираженою природною парадигмою досить мало представлено емпіричних досліджень, які відображають внутрішні механізми функціонування брехні. Брехливість суперечить загальнолюдським вимогам, що впливають із потреби людей мати адекватне уявлення про суспільство, в якому вони живуть, про вчинки оточуючих, які вони повинні оцінювати, про життєві обставини.

Доцільність обману зумовлена специфікою певних видів професійної діяльності таких як: дипломатія, політика, лікарська практика, військове мистецтво, операції спецслужб, деякі експерименти в психології тощо, у ході яких суб'єкти діяльності приховують свої наміри, справжні цілі, використовують різні спотворення і маніпулюють об'єктами впливу. Так, обман противника на війні – це «військова хитрість», приховування інформації лікарем від пацієнта – «плацебо» чи «свята брехня», таємна операція спецслужб – «оперативна комбінація», приховування планів державними діячами від інших колег або власного народу – дипломатія, політика тощо. Суб'єкти названих структур мають відмінність, наприклад, від шахраїв, діють понад власні інтереси, виконують певне соціальне замовлення і ґрунтуються на соціальних нормах соціуму, заради інтересів якого здійснюється маніпулювання об'єктом впливу, включаючи прийоми та технічні методи оманливого характеру. Істинність чи неправдивість конкретного судження розглядається незалежно від того, як висловлює брехню суб'єкт. С. Поварнін писав, «що істина залишатиметься істиною, хоча її вимовляли бандитські вуста у світі; й визначений правильний доказ залишиться правильним доказом, хоча його вибудував сам батько брехні» [3]. Людина, яка хоче вводити в оману іншу, повідомляючи неправдиву інформацію, може збрехати, говорити істину або бути близькою до неї. Такі сюжети часто стають основою детективних, гумористичних і драматичних історій. Є певні розбіжності у розмежуванні брехні та обману. Коли говоримо про обман, то, передусім, розуміємо процес, дію. Що ж до понять «брехня», «неправда», то вони використовують оцінку інформації, що отримала недовіру. Вважають, щобрехня – це, можливо, визначений вчинок чи твердження, мета якого – приховати істину від іншого чи ввести його в оману [4].

Доцільно розглядати брехливість на основі виділення двох сторін, першу з яких, характеризує мотиваційне прагнення особистості, а інша сторона забезпечує процесуальний аспект. При цьому, дані сторони характеризують брехню як єдине ціле. Такий підхід має місце в роботах В. С. Мерлина,

К. А. Абульханового, К. К. Платонова. Мотиваційна сторона описується наявністю установки маніпуляції при ігноруванні законів моралі. Процесуальна сторона наповнена конкретними способами діяльності особистості (різних способів маніпуляції інформацією). За даним визначенням двох сторін в структурі брехливої поведінки, брехливість – це схильність особистості до свідомого порушення принципів конструктивного спілкування, за допомогою різноманітних способів маніпуляції інформацією (брехня, обман, диверсійна відповідь) (див. рис.).



Рис. Структура брехні

У сучасній психологічній науці з її чітко окресленою природною парадигмою досить мало наданих емпіричних фактів, які відображають внутрішні механізми функціонування індивідуальності брехуна.

Брехливість суперечить загальнолюдським вимогам, що впливають із потреби людей мати правильне уявлення про суспільство, в якому вони живуть, про вчинки оточуючих, які вони повинні оцінювати, про життєві обставини, в які вони потрапляють.

У психологічних словниках брехливість розглядається як: індивідуально-психологічна особливість, що виявляються в свідомому перекручуванні дійсного стану речей, у прагненні створити неправильне враження про факти та події. Стаючи звичною формою поведінки, брехливість закріплюється і перетворюється в якість особистості [6].

Розгляд брехливості як форми поведінки, якості чи риси особистості, припускає стійкий, свідомий прояв брехливості в психіці індивіда, закріпленість і повторюваність у структурі особистості. Дослідники природних передумов формування психіки справедливо підкреслюють роль біологічних і спадкових факторів визначають, розвиток індивіда, які, в свою чергу, стають все менш сприятливими в силу погіршення екології і природного середовища проживання людини.

На сьогоднішній день не викликає сумніву та обставина, що ряд психологічних якостей людини, наприклад таких як істеричність, або пов'язана з нею демонстративність, проявляються в акцентуванні на власних можливостях, в тому числі, за допомогою брехні і інших способів введення оточуючих людей в оману.

Деякі дослідники пов'язують схильність до брехні з національно-психологічними і культурними особливостями певних етнічних груп. Ж. Дюпре вважав, що для деяких рас і країн брехня є неминуче явище. Гасконці відомі своєю схильністю до вигадок, що спонукає їх брехати через хвастощі, що не має, втім, серйозного характеру; італійці відрізняються плутощами, англійці – лицемірством, греки – нещирістю; нарешті більшість нижчих рас вважають нездатним до правдивості. Подібна точка зору грішить надмірно різким узагальненням, проте, не можна повністю заперечувати той факт, що виховання та національні традиції впливають на характеристики міжособистісного спілкування [3].

Виходячи з принципів системного підходу, розроблених Б. Ф. Ломовим, до розгляду брехливості ми підходили з різних сторін: 1) як до якісної одиниці, що має свої складові і способи їх організації; 2) з точки зору її біофізичного забезпечення і зв'язку з проявами властивостей нервової системи; 3) розкриття індивідуальних особливостей прояву брехливості; 4) розгляду брехливості як багатовимірного освіти; 5) виявлення ієрархії багаторівневості складових брехливості; розгляд детермінації брехливості в динамічному і змістовному планах.

Є. Г. Белякова розглядає правдивість як морально комуникативну якість особистості, структура якого розуміється

через єдність трьох взаємопов'язаних компонентів: когнітивного, мотиваційного і поведінкового. Зі змістовної сторони специфіка правдивості визначається особливостями мотиваційного компонента.

О. Фрай зазначає, що коли людина бреше, вона переживає три різних процеси, пов'язаних з емоціями, складністю змісту і контролем. Емоційний підхід ґрунтується на тому факті, що брехня може привести до трьох різних емоцій (вина, страх, емоційне піднесення).

Підхід, заснований на складності змісту, припускає, що брехня є складним когнітивним завданням. Підхід, що супроводжується контролем над поведінкою, припускає стримування нервових проявів, напруженого мислення [7].

П. Екман та М. Франк вважають, що поява брехні залежить від двох причин, одна з них зачіпає мислення, інша стосується емоцій. Ці причини по-різному впливають на ключові аспекти поведінки, в результаті якого брехня може бути розкрита чи ні. Вони вважають, що брехня може бути пов'язана з продуманою лінею поведінки, фальсифікацією емоцій, почуттям провини, а також почуттям задоволення при обмані.

Отже, ґрунтуючись на підходи А. І. Крупнова та В. П. Прядіна аналіз брехливості як індивідуально-психологічної особливості особистості передбачає, принаймі, розгляд функціональної єдності мотиваційних, емоційних, когнітивних, динамічних, регуляторних та результативних складових. Таким чином, розкриваючи детермінанти виникнення та особливості формування людської брехливості констатуємо, що брехня, обман і неправда є неминучими соціально-психологічними компонентами життєдіяльності людини в суспільстві. У соціальних відносинах обманювати доводиться досить часто, а тому справа не в тому, щоб відкинути брехню як щось, безумовно, погане, а в тому, щоб пояснити механізми її формування та розвитку.

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. – 1736 с.

2. Дюпра Ж. Ложь / Ж. Дюпра; пер. с франц. – Саратов: Изд-во «Новь» П. С. Феокритова, 1905. – 85 с.
3. Исследуем ложь: Теории, практика обнаружения: пер. с англ. / под ред. Майкла Льюиса, Кэролин Саарни. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 282 с.
4. Кант И. О мнимом праве лгать из человеколюбия / И. Кант // Трактаты и письма. – М., Наука, 1980. – 709 с.
5. Лихтенберг Г. К. Афоризмы / Г. К. Лихтенберг. – М., 1965. – С. 43.
6. Соловьев В. С. Энциклопедический словарь / В. С. Соловьев. – М.: Изд. Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон, 1896.
7. Фома Аквинский. Сочинения. – М.: BibliothecaScholastica, 2011. – 264 с.

О. В. Венчик

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ

Морально-психологічна підготовка виступає необхідною складовою професійної підготовленості працівника поліції. Від ступеня його підготовленості залежить ставлення працівника до власне професійної діяльності, до інших людей і до самого себе. Підготовленість виступає своєрідною гарантією неухильного дотримання працівником поліції моральних вимог у будь-якій обстановці.

У екстремальних ситуаціях працівники повинні мобілізуватися і виявити усі свої професійні можливості, що неможливо без активізації і посилення почуття моральної відповідальності, справедливості, обов'язку, честі.

Серед основних особистісних особливостей працівників поліції з високою психологічною готовністю до виконання своїх обов'язків можна виокремити наступні: емоційно-вольові, комунікативні якості, спрямованість на досягнення мети, розвинені здібності до планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, креативність і високий рівень саморегуляції. Таким працівникам властиві низька здатність

до фрустраційних ситуацій, ригідності, агресивності, а також їм властива висока нервово-психічна стійкість [1].

Стосовно процесу формування у працівників морально-психологічних якостей, що впливають на ефективність професійної діяльності, то вкрай доцільною є реалізація заходів по формуванню у працівників поліції цих якостей, зокрема гідності, товариськості, справедливості тощо.

Вкрай небезпечним та неефективним є виконання службових обов'язків в екстремальних, надзвичайних ситуаціях без наявності в структурі особистості працівника ОВС сталих моральних принципів і переконань. Адже саме вони спроможні мобілізувати інтелектуальний і фізичний потенціал працівника на подолання труднощів і перешкод, на свідоме самоуправління власними психічними станами і поведінкою.

Вирішення проблеми морально-психологічної підготовки потребує детального опрацювання, адже підготовка спрямована на формування висококваліфікованих фахівців, які характеризуються моральною та особистісною зрілістю і професійною майстерністю, що дозволить працівнику поліції знаходити оптимальні варіанти вирішення службових завдань [1]. Це зумовлено тим, що на даний період часу, держава має потребу в працівниках органів внутрішніх справ, які мають необхідну професійну компетентність, але допоки недостатньо сформовані у морально-психологічному відношенні, виявляють нестійкість в умовах службової діяльності; а також, потребою подальшого удосконалення професійно-психологічної освіченості кадрів для органів внутрішніх справ, і, водночас, недостатньою розробленістю системи морально-психологічної підготовки особового складу органів внутрішніх справ; та – особистісної потреби працівника ОВС у ефективній професійній самореалізації і недостатнім, на сьогодні, рівнем морально-психологічної підготовки, що детермінує процес самореалізації.

Морально-психологічна підготовка являє собою своєрідний різновид підготовки особового складу правоохоронних органів, який поєднує навчання і виховання. По своїй суті вона виступає частиною цілісної системи виховних впливів, що визначає особливості її побудови та здійснення.

Професійна мета цього виду підготовки – формування готовності працівників до високоморального виконання професійного обов'язку при здійсненні службової діяльності, а психологічна мета полягає у формуванні і розвитку у кожного працівника поліції так званої морально-психологічної підготовленості [3].

Здійснення морально-психологічної підготовки ґрунтується на взаємозв'язку психології і педагогіки з використанням своєрідних організаційних форм та методик [2]. Це особливий різновид професійної підготовки і спеціальні виховні заходи, призначення яких – формування професійної морально-психологічної підготовленості працівників ОВС на вирішення службових завдань у відповідності з моральними вимогами до діяльності та дотримання етичних норм.

1. Горелов І. Ю. Дослідження взаємозв'язку рівнів тривожності курсантів ВНЗ МВС України з результатами їх стрільби із бойової зброї / І. Ю. Горелов // Право і безпека. – 2005. – Т. 4. – № 3. – С. 180–182.

2. Столяренко А. М. Екстремальна психопедагогіка / А. М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, 2002. – 607 с.

3. Силкин Н. Н. Теория и практика формирования психологической подготовленности сотрудников МВД к служебной деятельности в чрезвычайных ситуациях: автореф. дис. на соискание ученой степени доктора пед. наук: спец 13.00.04 / Н. Н. Силкин. – СПб., 2003. – 40 с.

**Н. І. Баранюк,
В. М. Гоза**

ЕМОЦІЙНЕ ВИГАННЯ У КЕРІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: КОРЕЛЯЦІЙНИЙ ТА ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗИ

Соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні, інтенсифікація життя сьогодні, висувають до керівників правоохоронних органів нові, більш складні вимоги, що безумовно, впливає на їхній психологічний

стан, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів.

Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «емоційного вигорання», як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

Саме тому, емоційне вигорання слід вивчати не лише на теоретичному, але і на практичному рівні. Для цього, нами було проведено психологічне дослідження серед керівного складу ОВС. Загальну вибірку склали 70 осіб (чоловіки), середній стаж яких склав 10,5 років.

У ході цього дослідження були використані наступні методики: методика «Діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка; методика «Схильність до стресу»; методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова; методика «Оцінки стилю управління»; методика «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса [1; 2].

Аналіз отриманих даних показав, що розвиток компонентів синдрому емоційного вигорання (за методикою В. В. Бойка) перебуває на таких рівнях: напруження – низький 74%, середній 20%, високий 6%; резистенція – низький 39%, середній 44%, високий 17%; виснаження – низький 70%, середній 21%, високий 9%.

Загальний рівень розвитку синдрому емоційного вигорання у керівників перебуває на наступному рівні: 65% – синдром не сформований, 27% – синдром на стадії формування та у 7% – синдром сформований. Аналізуючи наукову літературу, ми дійшли до висновку, що емоційне вигорання є наслідком стресу, тому за методикою діагностики схильності до стресу виявлено, що у 59% – досліджуваних високу схильність до стресу, 31% – мають середню схильність до стресу, і в 10% опитаних – низька схильність до стресу.

Згідно отриманих результатів за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова показники індексу «психічного вигорання» вказують, що в 1% – вкрай низькі значення, 63% – середні значення, 24% – високі значення; 12% – вкрай високі значення.

При дослідженні додаткових факторів впливу на емоційне вигорання було застосовано методику оцінки стилю управління, згідно якої демократичний стиль управління є домінуючим, у 20% керівників він проявляється на низькому рівні, у 69% на середньому рівні та у 11% на високому рівні.

Авторитарний стиль управління на високому рівні представлений лише у 1%, на середньому рівні 7%, і на низькому рівні у 92% досліджуваних.

Ліберальний стиль на високому рівні не проявляється у жодного із респондентів, у 12% представлений на середньому рівні та у 88% на низькому рівні.

Важливим фактором, що може запобігати розвитку емоційного вигорання, є правильна мотивація до успіху. На підставі чого і була використана методика вивчення мотивації до успіху Т. Елерса.

Згідно якої були отримані наступні дані у 47% досліджуваних – середня мотивація до успіху, 40% – висока мотивація до успіху, у 13% – мотивація до успіху надто висока, низька мотивація до успіху у досліджуваних не спостерігається.

На основі проведеного емпіричного дослідження можна стверджувати, що серед досліджуваних керівних працівників правоохоронних органів явище емоційного вигорання є не надто поширеним, оскільки синдром емоційного вигорання серед більшості керівників – 66% – не є сформованим (проте результати близькі до стадії формування), у 27% досліджуваних він на стадії формування та у 7% уже сформований.

Принагідно зауважимо, що 47% досліджуваних керівників, характеризуються тим, що вони не бояться ризикувати, вони не є скованими у своїх діях, бо можлива невдача не надто їх хвилює.

Також, 40% опитаних керівників, здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні

орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети, натомість лише 13% опитаних в своїй діяльності можуть спричиняти надмірну самокритичність до власних можливостей.

При цьому керівники можуть зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі. Підсвідома зневіра у власні сили викликає в керівника меншу готовність до ризику, особистісну скованість. Тому, такі керівники можуть втрачати віру в те, що вони доб'ються бажаного.

Отже, на підставі отриманих результатів можемо стверджувати, що керівники з високим рівнем мотивації до успіху у поєднанні з демократичним стилем управління будуть більш стійкими до емоційного вигорання.

Однак ці результати в жодному випадку не повинні «присипляти» увагу до проблеми, оскільки помітною є тенденція схильності досліджуваних осіб до емоційного вигорання, і якщо 66% з них достатньо превентивних заходів, то 34% (27% + 7%) потребують корекції.

І профілактика, і подолання синдрому емоційного вигорання повинні охоплювати спеціальний спектр заходів, які, з одного боку, пом'якшують дію зовнішніх чинників, а з іншого – дозволяють активізувати особистісні ресурси.

Особливу увагу необхідно звертати на ідентифікацію тих чинників, які детермінують розвиток зазначеного синдрому.

В контексті нашого дослідження виявлено, що такими чинниками є: ліберальний стиль управління, стаж роботи керівників ліберального та авторитарного стилів управління, дуже високий рівень мотивації до успіху. Усвідомлюємо, що це лише окремі чинники.

1. Комінко С. Б. Кращі методи психодіагностики / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.

2. Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.

**ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ
ЕФЕКТИВНОГО ПРАЦІВНИКА
В СИСТЕМІ ОВС УКРАЇНИ
(аналіз діагностичного інструментарію)**

Зміни в законодавчій базі України як демократичної, правової держави, вимагають удосконалення правлячої системи, що значною мірою залежить від діяльності міліції (поліції) як державного правового органу виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян від протиправних посягань на них. Умови функціонування органів внутрішніх справ істотно змінилися, динаміка і структура злочинності ускладнилися. Значна кількість адміністративних, і не тільки, ситуацій, виникнення нових видів злочинності, ускладнюють діяльність працівників органів внутрішніх справ.

Вважаємо, що актуальним завданням підготовки спеціалістів у всіх сферах людської діяльності є формування готовності до творчого вирішення професійних задач, а ефективна діяльність працівників органів внутрішніх справ сьогодення повинна реалізовуватись з проявом нестандартного пошуку вирішення професійних задач, тобто нестандартного мислення.

З метою дослідження шляхів вдосконалення професійної діяльності та професійної підготовки працівників правоохоронних органів пропонуємо комплексний підхід для підготовки ефективного працівника до складної професійної діяльності, що передбачає утворення необхідних якостей, установок і властивостей особистості, які стануть гарантом і забезпечать фахівцю успішне виконання професійних обов'язків у майбутньому.

Продуктивним, на наш погляд, у побудові структури дослідження є використання психодіагностичних методик для вивчення операційної, когнітивної сфери особистості (набір професійно-спрямованих задач, які експериментально

моделюють ситуацію, що відтворює специфіку професійної діяльності і потребують креативного, нестандартного розв'язання); для діагностики формально-динамічної, модуляційної складової (характеристик міжкульової асиметрії та установки): визначення рукою М. Аннет, метод фіксації установки за Д. М. Узнадзе та його модифікований варіант, оскільки саме в цьому лежать витоки формування творчого потенціалу особистості.

Ефективним, на наш погляд, в розумінні творчого компоненту мислення та подальшій побудові структури дослідження і використання теорії між кульової асиметрії головного мозку, яка визначає функціональне детермінування образного синтетичного мислення комплексного холистичного сприймання структурами правої півкулі [1], яка в нормі є безмовною і саме в цьому лежать витоки її творчого потенціалу [2].

Ще одним продуктивним шляхом у дослідженні механізмів особливостей вивчення особистісної установки, на наш погляд, буде використання у діагностиці експериментальних моделей теорії установки, розроблених школою Д. М. Узнадзе [5; 6]. Ефективність методу установки полягає в тому, що формування стратегії поведінки, мислення, творчих його проявів адекватно осмислити і дослідити можна в поняттях установочної теорії: в кожному дискретний момент своєї активності людина являє собою модус психофізіологічних сил, де, заздалегідь, до початку активності міститься ескіз майбутньої поведінки, її етапи та мобілізуються відповідні інтелектуальні, афективні та фізіологічні компоненти, що позначаються як стан актуальної установки (перед готовності до дії). Актуальна установка формується на ґрунті «зустрічі» потреби та ситуації задоволення. Багато разів повторюючись або в силу великої особистісної вагомості актуальна установка фіксується або стає латентним станом без свідомої готовності до певної поведінки. Процес фіксації установки суб'єкта відображає динамічну сторону психічної діяльності, її структуру та має суттєві індивідуальні відмінності.

Типологічні та індивідуальні характеристики, критерії установки (динамічність-статичність, пластичність-грубість,

варіабельність-константність, збудливість) дають змогу дослідити формально-динамічну структуру особистості. Враховуючи те, що процес фіксації установки забезпечується переважною участю правої півкулі головного мозку при санкціонуючій ролі лівої, цей метод є одним з ефективних у дослідженні [3].

Для дослідження психологічного вивчення впливу установок особистості на вирішення ситуаційних професійних юридичних задач варто підібрати такі завдання, які б найточніше моделювали професійні ситуації та могли виявляти рівень продуктивності у їхньому розв'язанні, оригінальність, нестандартність, інваріантність, швидкість розв'язання та рівень креативності [4].

Для діагностики формально-динамічної, модуляційної складової (характеристик між кульової асиметрії) використати методику визначення руконості за М. Аннет [1; 3].

За допомогою запропонованого вище набору методик можна не тільки діагностувати характеристики працівника внутрішніх справ, але й шляхом організації спеціальних тренінгових програм по підвищенню креативності фіксувати креативні зміни в мисленнєвій діяльності та вироблення навичок творчого вирішення професійних задач.

1. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2000. – 480 с.

2. Иванов В. В. Бессознательное, функциональная асимметрия, язык и творчество (к постановке вопроса) / В. В. Иванов // Бессознательное: природа, функции и методы исследования. – Тбилиси: Мецниереба, 1985. – Т. 4. – С. 254–261.

3. Карпенко В. В. Метод фіксації диспозицій працівників міліції в структурі їх професійної діяльності / В. В. Карпенко, В. А. Сухобрус // Післясемінаріні матеріали. – Польща, Щитно, 2008. – С. 10–16.

4. Коваленко А. Б. Психологические особенности процесса понимания творческих задач / А. Б. Коваленко // Вопросы психологии. – 1991. – № 5. – С. 42–47.

5. Узнадзе Д. Н. Теория установки / Д. Н. Узнадзе; под ред. Ш. А. Надирашвили и В. К. Цаава. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 448 с.

6. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Система правоохоронних органів України є суб'єктом активних прогресивних перетворень. Перелік проблемних тем, які є особливо актуальними в умовах сьогодення, можна доповнити питанням підготовки до професійної адаптації в системі професіоналізації правоохоронців. Значне омолодження кадрового ресурсу, відсутність оптимальних матеріально-технічних та морально-психологічних умов адаптації молодих спеціалістів у практичних органах, недостатньо розвинутий менеджмент у правоохоронній системі, недосконале нормативно-правове забезпечення правоохоронної діяльності, утрата довіри населення до захисників правопорядку негативно впливають на механізм формування правоохоронців-професіоналів.

Особливу увагу в системі військової освіти у вищих навчальних закладах приділяється вищим навчальним закладам МВС України, оскільки від успіху професійної підготовки майбутніх правоохоронців залежить стан правової культури, свідомості, дотримання норм моралі та права всіх громадян. Майбутній правоохоронець має стати моральним еталоном молодої людини, взірцем громадянськості, толерантності та високої духовності.

За умов швидкого зростання ритму й темпу життя, що спричинює підвищення вимог до людини як члена суспільства загалом і як творчої, активної особистості зокрема, дослідження механізмів, форм адаптації набуває актуальності [3]. Ця проблема постає як важлива в матеріалах Закону України «Про освіту». Вона є суттєвою і для освітніх установ, які вимушені реагувати на сучасні соціальні зміни, оскільки працюють із підростаючим поколінням, найбільш відкритим для усього нового. Освітні процеси мають бути спрямовані

на забезпечення гармонійного розвитку молоді людини, вважати її активним суб'єктом життєдіяльності з певним соціальним досвідом комфортного існування в соціумі. Ці завдання особливо актуалізуються, коли йдеться про молодих людей, професія яких – захищати законність та права громадян [2]. Саме тому професійна адаптація майбутніх правоохоронців до діяльності органів внутрішніх справ виступає однією з важливих характеристик майбутнього професійного становлення та набуття професійного успіху.

Специфікою вищих навчальних закладів МВС України є поєднання академічної підготовки юристів за спеціальністю «Правознавство» з професійною підготовкою працівників міліції. Ця специфіка вимагає такої систематичної роботи майбутніх правоохоронців протягом усього періоду навчання, що сприяла б підвищенню якості знань і розвитку творчих здібностей курсантів, формуванню у них потреби і навичок до освіти та самоосвіти упродовж всього життя, прийняттю принципів гуманізації як невід'ємної складової професійної діяльності, закріпленню в свідомості майбутнього правоохоронця образу його покликання, який відповідає основним вимогам до ділових, моральних і особистих якостей працівників органів внутрішніх справ, забезпечуючи, таким чином, належне проходження ознайомчої і навчальної практики, стажування та наступне виконання функціональних обов'язків на відповідних посадах у практичних підрозділах.

Визначимо базові компоненти вищого навчального закладу МВС України як ефективного засобу організованого цілеспрямованого впливу середовища на професійну адаптацію майбутніх правоохоронців, навчання яких відбувається через взаємодію з особливо організованим оточенням. Таким чином, ми розглядаємо навчальне середовище вищого навчального закладу МВС України як систему чинників, що мають вплив на характер розвитку особистості курсанта, та при наявності сприятливих педагогічних умов забезпечують ефективність її професійної адаптації [4].

У контексті розв'язання завдань нашого дослідження, серед таких чинників ми виділяємо: 1) відповідний комплекс

програмних засобів, що сприяють засвоєнню навчального матеріалу; 2) послідовність вивчення циклів дисциплін; 3) поєднання різноманітних методів і форм проведення занять; 4) використання нових освітніх технологій у навчальному процесі; 5) активна взаємодія учасників навчального процесу із соціальним і культурним середовищем (їх вплив один на одного); 6) організація різних видів практики; 7) взаємодія викладача, офіцерського складу та майбутнього правоохоронця; 8) ненав'язливість навчального середовища (у майбутнього правоохоронця повинно скластися відчуття, що він самостійно винайшов рішення проблеми) при одночасному контролі навчання та дисципліни; 9) цілеспрямоване набуття власного досвіду відносин у колективі, особистісного та соціально цінного, через моделювання соціального устрою; 10) просторове оточення організації занять; 11) сприятливий психологічний та соціальний клімат.

Відповідно визначимо особливості професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України. Це перелік вимог, виконання яких вимагає формування певних установок і моделей професійної поведінки, що дозволить майбутнім правоохоронцям швидше включитися в умови професійної праці.

Перша група особливостей професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України – це специфічні особливості спеціальності (юридичні, правові). Тобто це ті особливості професійної адаптації, що обумовлені освоєнням (привласненням) нової лексики, понять, розумінням ролі закону й права в житті суспільства в цілому і кожного громадянина зокрема [1, с. 138–139]. До цієї групи адаптаційних особливостей також належить необхідність жорстко підпорядковувати свою діяльність процесуальним нормам і законам, що має бути розвинена у майбутніх правоохоронців на рівні автоматизму.

Друга група особливостей професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України – це особливості соціально-психологічного походження. Їх дія пов'язана з тим, що майбутнім правоохоронцям

доводиться постійно спілкуватися та взаємодіяти з правопорушниками, злочинцями, потерпілими, свідками. Так само як лікар, правоохоронець постійно стикається з чужим горем, асоціальною поведінкою. У цих умовах необхідно уміти захищати власну психіку й душевну рівновагу від песимізму, цинізму, підозрілості, зарозумілості та інших форм професійної деформації особистості.

У вищому навчальному закладі МВС України цьому сприяють знання психології людей, закономірностей розвитку суспільства, а також володіння прийомами педагогічного та соціально-психологічного захисту і релаксації.

Третя група особливостей професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України – це особливості морально-етичного характеру. Їх вплив на пристосування до умов професійної діяльності правоохоронця обумовлено тим, що моральність і етичність майбутніх правоохоронців постійно піддаються тиску.

Необхідно дотримуватись етичних норм в умовах владних повноважень і спілкування з асоціальними елементами. Надзвичайно важко залишатися непідкупним, чесним фахівцем своєї справи в умовах, наприклад, низької заробітної оплати та пропозицій хабародавця, а також корумпованого оточення. Водночас важко виявляти повагу до особи правопорушника, бути з ним ввічливим і витриманим, особливо у разі зустрічної агресії або хамства.

Таким чином здійснений нами теоретичний аналіз сутності та особливостей процесу підготовки до професійної адаптації майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах МВС України дозволив нам узагальнити підходи до характеристики професійної адаптації майбутнього правоохоронця як до складного динамічного утворення, яке має розгорнені тимчасові характеристики, протікає в умовах вищого навчального закладу МВС України під впливом особливих педагогічних умов; передбачає формування індивідуально-психологічних особливостей майбутніх правоохоронців (мотиваційних, когнітивних, емоційно-вольових та комунікативних) і дозволяє без тривалих внутрішніх і зовнішніх конфліктів

(при збереженні психічного і фізичного здоров'я) адаптуватися до умов майбутньої правоохоронної діяльності.

1. Дуфенюк О. М. Недоліки юридичної термінології у галузі нормативного регулювання правоохоронної діяльності / О. М. Дуфенюк // Проблеми української термінології. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2006. – № 559. – С. 138–140.

2. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. – (Акад. пед. наук України).

3. Моляко В. О. Творча діяльність в ускладнених умовах: науково-метод. посібник / В. О. Моляко, А. Б. Коваленко, Л. А. Мойсеєнко та ін.; за заг. ред. В. О. Моляко. – К., 2007. – 308 с.

4. Ничкало Н. Г. Адаптація професійна / Н. Г. Ничкало // Енциклопедія сучасної України. – К., 2001. – Т. 1. – С. 179–180.

С. В. Музика

ТРЕНІНГИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

Одним із визначальних чинників ефективної взаємодії з громадянами працівника поліції є адекватно сформована фахова комунікативна компетентність.

Професійне спілкування працівників поліції є обов'язковим елементом чи різновидом професійної діяльності, в процесі якого здійснюється організація і тактика взаємодії з різними категоріями громадян із метою попередження, припинення, розкриття та розслідування правопорушень і злочинів.

Таке спілкування має свою психологічну специфіку, обумовлену потребою у спілкуванні, високою ймовірністю виникнення негативних психічних станів у його учасників, необхідністю досягнення багатьох цілей на кожному етапі, важливістю встановлення психологічного контакту, високою ймовірністю виникнення конфліктів, іншими екстремальними умовами.

За результати новітніх досліджень у галузі професійної педагогіки та психології дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі і при професійній підготовці працівників ОВС до взаємодії з населенням. Професійна підготовка – це організований, безперервний та цілеспрямований процес, метою якого є опанування рядовим і начальницьким складом ОВС знань, спеціальних умінь та навичок, необхідних для успішного виконання оперативно-службових завдань [2]. Службова підготовка – це планова система організації навчання особового складу за місцем проходження служби, на навчальних зборах і в Школі підвищення оперативної майстерності, що спрямована на підвищення професіоналізму працівників ОВС, удосконалення знань та спеціальних навичок з метою успішного виконання оперативно-службових завдань і посадових обов'язків.

Основним акцентом при складанні тренінгових програм для працівників ОВС має бути:

- 1) прийомам саморегуляції емоційної сфери працівників;
- 2) критичність в міжособистісному професійному спілкуванні.

Сьогодні в системі ОВС використовується декілька тренінгових програм, розроблених вітчизняними фахівцями, націлених на підвищення професійної майстерності, комунікативних навичок, управлінської та соціальної компетентності правоохоронців, зокрема: «Розвиток професійної взаємодії слідчого» (Г. В. Попова), «Психологія ефективного керівника» (В. О. Лефтеров, Г. О. Литвішова), «Комунікація-Стрес-Безпека» (В. О. Лефтеров), «Тренінг із професійно-психологічної підготовки працівників ОВС». Але ці тренінги не враховують типових ситуацій професійного спілкування працівників ОВС, які частіше за інші категорії працівників потрапляють в дуже конфліктні ситуації з громадянами.

Тренінг «Комунікація – Стрес – Безпека» (КСБ) є універсальною системою навчання і розвитку персоналу відомств і організацій, діяльність яких має екстремальний, ризиконебезпечний характер [3]. Метою тренінгу КСБ є розвиток у фахівців особистісної й професійної комунікації, формування

у них психологічної стійкості, навичок безпечної поведінки, а також сприяння вирішенню багатьох професійних і психологічних проблем.

Тренінг включає розгляд таких тем: сприйняття навколишньої дійсності, комунікація та взаємодія, прийоми і методи подолання стресів, психологія і тактики особистої безпеки, шляхи вирішення конфліктів, формування команди та ін.

Тренінг «Психологія ефективного керівника» (ПЕК) спрямовано на практичне опанування керівниками середньої та вищої управлінської ланки підрозділів екстремальних видів діяльності основ психології управління, формування соціально-психологічної компетенції, навичок кризового управління, умінь позитивної мотивації персоналу, його моніторингу і розвитку, оволодіння психологічними прийомами прийняття управлінських рішень і організації командної роботи, а також на розвиток лідерських рис і навичок інноваційного менеджменту. Типові програми тренінгів ПЕК і КСБ розраховані на п'ять-шість днів безперервного проведення.

«Тренінг із професійно-психологічної підготовки працівників ОВС» розрахований як на курсантів і слухачів вищих навчальних закладів, училищ професійної підготовки працівників ОВС, так і на практичних працівників поліції, які навчаються на курсах підвищення кваліфікації. Структурно тренінг складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів (блоків тренінгу): модуль 1 – «Навички пізнання і самоаналізу як основа самопізнання та соціальної взаємодії»; модуль 2 – «Комунікативна діяльність працівників ОВС»; модуль 3 – «Технології вирішення конфліктів під час службової діяльності працівників ОВС»; модуль 4 – «Психологія роботи з населенням» [1].

Отже, комунікативна компетентність працівників поліції є невід'ємною складовою їх професійної майстерності та здатності ефективно вирішувати складні питання боротьби зі злочинністю. Її розвиток можливий за допомогою сформованої моделі психологічного супроводу та реалізації. Дослідження в галузі теорії та практики психології управління свідчать, що для ефективної професійної діяльності працівникам ОВС

особливо важливо опанувати наукові основи професійного спрямування, уміти творчо їх застосовувати. Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є дослідження психодіагностичних засобів і критеріїв ефективності особистісно-професійного розвитку фахівців. Спеціального дослідження потребують також психологічні особливості діяльності тренера психологічного тренінгу, професійно значущі якості його особистості тощо.

1. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців експериментальних видів діяльності / В. О. Лефтеров. – Х., 2008. – С. 12.

2. Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 13.04.2012 р. № 318. – К., 2012.

3. Лефтеров В. А. Типова программа тренинга «Коммуникация-Стресс-Безопасность» (методико-технологический алгоритм) / В. А. Лефтеров. – Донецк: ДЮИ МВД Украины, 2004. – 48 с.

В. В. Полегонький

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК ГАРАНТІЯ ПІДГОТОВКИ ДО СЛУЖБИ ПРАВООХОРОНЦЯ-КОМУНІКАТОРА

Кожна соціальна особистість володіє певним набором якостей для ефективного існування у соціумі. Однією із таких якостей є комунікабельність. У сфері праці «людина-людина» комунікабельність є важливою якістю для надання послуг іншим людям. Це стосується і правоохоронця, який не тільки виконує охорону, захист й забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин, а і роль комунікатора для забезпечення гармонійного життя і безпеки громадян. Для виявлення якості ефективної комунікації і інших вагомих якостей відбувається професійний психологічний відбір працівників ОВС.

Професія міліціонера є досить складною та специфічною, тому й вимоги до працівників органів внутрішніх справ відповідні. Дослідження свідчать, що успіх виконуваної правоохоронцями роботи значною мірою залежить від багатьох індивідуально-психологічних якостей і вмінь. Працівники ОВС мають бути наділені такими рисами, як: самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Доведено, що вміння долати почуття страху й невпевненості, концентрувати увагу та мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішими в роботі правоохоронця [1].

Досліджували питання професійного відбору працівників ОВС вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, Л. Казміренко, Ю. Ірхін, О. Шаповалов, Б. Бовін, В. Васильєв, О. Столяренко та ін. Як відомо, поняття професійного відбору включає систему профдіагностичного обстеження особи, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами [4].

На своєму шляху відбір кандидатів на службу передбачає ряд основних завдань, а саме: виявлення серед кандидатів на службу осіб з нервово-психічною нестійкістю та в осіб стані дезадаптації; оцінку психологічної придатності кандидатів до конкретного виду діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання; оцінку рівня професійної адаптації кандидатів та виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою чи кримінальною мотивацією.

Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу та навчання здійснюється в три етапи.

На першому етапі професійно-психологічного відбору фахівцями служби психологічного забезпечення здійснюється комплексне психодіагностичне обстеження кандидатів на службу та навчання з метою структурного аналізу особистості кандидата та оцінки відповідності його особистісних якостей до вимог обраної професії. Обов'язковою складовою процедури професійно-психологічного відбору є те, що він здійснюється у першій половині дня. Якщо перед проведенням психологіч-

ного обстеження у кандидата на службу, навчання, працівника виявлено стомлення, психоемоційний стрес чи стан після перенесеного захворювання, то проведення обстежень переноситься на інший день, погоджений з кандидатом.

Індивідуальне обстеження проводиться з метою оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення можливої психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик.

Другий етап професійно-психологічного відбору здійснюється структурними підрозділами психологічного забезпечення відомчих навчальних закладів МВС України у вигляді психодіагностичного тестування готовності кандидатів до навчання, що є першим з вступних іспитів (екзаменів).

Третій етап професійно-психологічного відбору – професійна адаптація працівника до нових умов службової діяльності, що покликана сприяти входженню особи у службову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору й успішному професійному становленню молодого працівника.

Головним завданням профорієнтаційної роботи є сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України у співробітництві з населенням і за його підтримки, що спрямоване на формування у громадян об'єктивного уявлення про службу в органах внутрішніх справ та усвідомленої мотивації до навчання в підрозділах початкової підготовки і вищих навчальних закладах з метою оволодіння певною правоохоронною професією та подальшої служби в системі МВС України [3; 5].

На сучасному етапі в Україні відбулася реформа, що створила нову Патрульну службу поліції. Кандидати на дану посаду, також як працівники ОВС проходили етапи відбору і в тому числі психологічний відбір.

Психологічний відбір, проводився у двох етапах. Перший етап проходження тесту ММРІ-2, другий етап – співбесіда за участю професійних психологів (психологів ГУМВС і психологів-інтерв'юерів (спеціалісти по ММРІ-2)).

Тест ММРІ-2 (Мінесотський Багатоаспектний Особовий Опитувальник. Версія 2) – це багатошкальний тест, розроблений, для поглибленої діагностики психологічних особливостей особи дорослих людей. У основі справжньої версії тесту лежить опитувальник ММРІ (1941), який упродовж п'ятдесяти років вважався одним із кращих клінічно орієнтованих тестів. У версії ММРІ-2 внесені істотні зміни, додані нові індикатори і шкали, переглянутий спосіб перетворення сиріх оцінок в стандартний показник. ММРІ-2 був істотно доопрацьований у бік усунення неоднозначних діагностичних показників і впливу гендерних відмінностей.

ММРІ-2 є одним з широко використовуваних в клініці і судовій психіатрії опитувальників. Він розроблений для використання психіатрами, психологами, криміналістами, які проводять психологічний відбір, дослідження особистості, проводять розслідування. Це пов'язано з тим, що ММРІ-2 здатний верифікувати осіб, що скоїли злочин, серійних вбивць, педофілів, наркоманів і тому подібне.

Методика дозволяє з високою мірою достовірності виявляти риси і типи характеру, визначати стиль поведінки і спілкування, діагностувати здатність до адаптації і приховані психічні відхилення, оцінювати професійну придатність, вивчати емоційний стан і міру вираженості стресу, прогнозувати вірогідність і зміст перешкод в різних видах трудової діяльності [2]. В Україні адаптація ММРІ-2 завершилась у 2014 році і на сьогоднішній день широко використовується у організаціях у тому числі і ОВС.

Другий етап психологічного відбору – особиста співбесіда із кандидатом. На співбесіді виявляли і проясняли емоційну стійкість, мотивацію, роботу в команді, добросовісність, здатність до аргументованого викладу думок і адекватність самого кандидата.

Велика увага при відборі приділялась комунікабельності, адже однієї із головних рис якою має володіти поліцейський це – комунікабельність. Адже його служба полягає не тільки у забезпеченні порядку, а і у ролі комунікатора. Основним завданням правоохоронця-комунікатора полягає у налагодженні

зв'язків із громадськістю, попередження конфліктів та стресів у міжособистісній взаємодії.

Отже, професійний психологічний відбір гарантує відбір, підготовку працівника ОВС як правоохоронця-комунікатора. Адже роль правоохоронця-комунікатора є однією із найважливіших у його роботі для несення професійної служби і надання послуг громадянам своєї держави.

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

2. Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика: учебник для вузов. 2-е изд. / Л. Ф. Бурлачук. – СПб.: Питер, 2009. – 384 с.

3. Дудка С. В. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ / С. В. Дудка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: mvs.gov.ua

4. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посібник / С. М. Ірхіна. – К.: РВЦ КНУВС; «ДП Друкарня МВС», 2007. – 92 с.

5. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія / І. І. Приходько. – Х.: Академія ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

6. Про національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/257729>

РЕЗОЛЮЦІЯ круглого столу КОНСТРУКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В СОЦІУМІ

Складні соціально-економічна та політична ситуації в Україні і світі сприяють формуванню у населення підвищеної тривожності та конфліктності.

Це ускладнює характер стосунків між людьми, впливає на їх ставлення один до одного і до себе, до суспільства й світу загалом, унаслідок чого збільшується кількість конфліктних ситуацій. На тлі суспільних негараздів в Україні спостерігалась недостатньо конструктивна взаємодія поліції з населенням і низка проблем, пов'язаних із цим, зокрема: несприятливий стереотип сприйняття представників поліції як воєнізованого карального органу серед населення, яке вважає ліпшим уникати контактів із поліцією; представники поліції не завжди мають необхідну підготовку й особистісну готовність до взаємодії з населенням на принципах співпраці й довіри.

Це відображається на соціально-психологічному стані суспільства, зокрема у такій його складовій, як ставлення населення до діяльності поліції. На часі встановлення і підтримка стосунків поліції з населенням на принципах довіри й порозуміння, налагодження ефективної діяльності правоохоронної сфери. Нині тривають ґрунтовні зміни, які стосуються здебільшого відносин суспільства і правоохоронних структур, і ці взаємини сягають нового якісного рівня.

Дотримуючись вимог Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII (ст. 11 «Взаємодія з населенням на засадах партнерства»), «одним із головних критеріїв оцінювання діяльності підрозділів поліції є рівень довіри громадян до представників правоохоронних органів».

Проблеми у взаємодії поліції з населенням не можуть залишатися поза увагою як юристів-дослідників, так і науковців

у сфері психології управління. Треба здійснювати соціально-психологічні дослідження у сфері безконфліктних взаємовідносин, розробити технології управління ними, розвивати різні напрями психологічної допомоги учасникам конфліктних ситуацій, корекцію деструктивної поведінки працівників органів внутрішніх справ.

У сфері професійної діяльності психологів, окрім психології конфлікту в системі «правоохоронець – громадянин», цікавить механізм формування стереотипів оцінки поліції, психологічні чинники виникнення довіри, громадської думки, іміджу, а також функціонування каналів впливу інформаційної системи на психіку індивіда.

У роботі круглого столу взяли участь науковці-юристи, психологи і соціологи, представники практичних підрозділів зі служб з охорони громадського порядку, психологічного забезпечення, які розглянули такі питання:

- роль відомчих вищих навчальних закладів у підготовці фахівців для органів внутрішніх справ;
- психологічні детермінанти співпраці поліції і населення в умовах трансформації та модернізації правоохоронної системи;
- «Нова поліція» і населення: психосоціальні виміри партнерства в умовах євроінтеграційних реформ в Україні;
- соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму;
- сучасні психотехнології в системі підготовки працівників поліції до конструктивної взаємодії з населенням.

Учасники круглого столу зробили висновок про те, що система органів внутрішніх справ потребує трансформації та модернізації у сфері встановлення і підтримки конструктивних стосунків міліції з населенням, від чого значною мірою залежить ефективність боротьби зі злочинністю.

З огляду на це, необхідно передбачити:

1. Психологічне забезпечення кадрової роботи в ОВС для поліпшення діяльності працівників поліції (профвідбір, супроводження і вихід на пенсію) і створення системи стимулів дотримання законності та правопорядку.

2. Підвищення комунікативної компетентності працівників поліції, насамперед тих служб, що є «візитною картою» ОВС, шляхом проведення тренінгів різного спрямування.

3. Налагодження психокорекційної та консультаційної роботи відомчих психологічних служб, щоб у випадку деструктивних проявів у взаємодії мешканців із представниками поліції надавати останнім психологічну допомогу.

4. Урахування впливу соціально-психологічних чинників на формування громадської думки щодо діяльності органів внутрішніх справ, виявлення стереотипів і рівня поінформованості населення про роботу поліції, механізмів формування довіри до неї.

5. Цілеспрямоване використання піар-технологій, прийомів психологічного впливу в поданні інформації про діяльність поліції в засобах масової інформації.

6. Вивчення з допомогою соціально-психологічних методів і формування системи мотивів з метою заохочення мешканців до охорони громадського порядку та заходів профілактики й розслідування злочинів.

7. Налагодження тісної співпраці з органами місцевого самоврядування задля конструктивного спілкування громадян з охоронцями правопорядку.

8. Використання зарубіжного досвіду в налагодженні зв'язків поліції з громадськістю.

Учасники круглого столу

НАШІ АВТОРИ

Андрушко Ярина Степанівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Балинська Ольга Михайлівна, доктор юридичних наук, професор, начальник відділу організації наукової роботи ЛьвДУВС.

Бамбурак Наталія Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології діяльності в особливих умовах факультету психології ЛьвДУВС.

Баранюк Назарій Ігорович, викладач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Бардин Наталія Михайлівна, старший психолог відділу психологічного забезпечення УКЗ ГУМВС України у Львівській області, здобувач кафедри юридичної психології НАВС.

Бескієру Віра Валеріївна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Блажівський Микола Іванович, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Борисенко Оксана Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Бортник Надія Петрівна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративного та інформаційного права ІПП НУ «Львівська політехніка».

Борисюк Ольга Миколаївна, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Булат Альона Олексіївна, керівник соціально-психологічного центру «Я Гармонія».

Бурч Оксана Іванівна, аспірантка кафедри педагогічної та вікової психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Василець Наталія Михайлівна, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Венцик Ольга Василівна, викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Гаврильців Марія Теодорівна, кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС.

Гамота Юлія Ігорівна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Гетьманчук Петро Миколайович, кандидат політичних наук, доцент кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Гоза Василина Михайлівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Гошовська Дарія Тарасівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогічної та вікової психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Гошовський Ярослав Олександрович, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогічної та вікової психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Гошовська Ольга Ярославівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Гуменюк Людмила Йосифівна, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Гурковський Мар'ян Петрович, кандидат юридичних наук, доцент, проректор ЛьвДУВС.

Дробот Ольга Вячеславівна, доктор психологічних наук, професор кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Іваха Валерій Олександрович, кандидат юридичних наук, декан факультету заочного навчання цивільних осіб ЛьвДУВС.

Єсімов Сергій Сергійович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС.

Жигар Анастасія Михайлівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Жидецький Юрій Цезарійович, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету з підготовки фахівців для підрозділів кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки ЛьвДУВС.

Калька Наталія Миколаївна, старший викладач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Карпенко Віталій Володимирович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах факультету психології ЛьвДУВС.

Карпенко Наталія Андріївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Кашемірова Руслана Борисівна, спеціаліст 1 категорії ЦСССМ Франківського району м. Львова.

Кеба Юлія Іванівна, студентка факультету заочного навчання цивільних осіб ЛьвДУВС.

Кісіль Зоряна Романівна, доктор юридичних наук, професор, декан факультету психології, академік Академії наук вищої освіти України.

Кісіль Роман-Володимир В'ячеславович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС.

Ковалів Мирослав Володимирович, кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС.

Ковальчук Зоряна Ярославівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Козирев Микола Петрович, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Колосович Олександр Степанович, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Кос Наталія Василівна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Кудрик Ліліана Григорівна, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри життєвих компетентностей Львівського інституту післядипломної педагогічної освіти.

Куций Олександр Анатолійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Легендзевич Галина Ярославівна, асистент кафедри теоретичної та практичної психології ІПП НУ «Львівська політехніка».

Майорчак Наталія Михайлівна, викладач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Малинович Лариса Михайлівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри теоретичної та практичної психології ІПП НУ «Львівська політехніка».

Маркевич Ольга Андріївна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Мархева Віктор Володимирович, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Марчук Алла Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Музика Софія Володимирівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Муцин Уляна Михайлівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Наконечна Іванна Ігорівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Наугольник Леся Борисівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Оніщенко Наталія Вікторівна, доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України.

Орищин Лідія Степанівна, доктор філософії, старший викладач кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Подоляк-Богачек Ельвіра Богданівна, аспірантка кафедри адміністративного права і процесу; фінансового права; інформаційного права Львівського університету бізнесу та права.

Полегонький Володимир Володимирович, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Понайда Юлія Василівна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Прокопюк Таміла Василівна, викладач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Пряхіна Наталія Олексіївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету з підготовки фахівців для підрозділів кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки ЛьвДУВС.

Ренжин Петро Павлович, здобувач кафедри педагогічної та вікової психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Ріжок Вікторія Вікторівна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Романець Зоя Олексіївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології ІПП НУ «Львівська політехніка».

Романюк Людмила Василівна, доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Середа Валерій Вячеславович, доктор юридичних наук, доцент, ректор ЛьвДУВС.

Сибірна Рома Іллінічна, доктор біологічних наук, професор, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах факультету психології ЛьвДУВС.

Сибірний Андрій Володимирович, кандидат біологічних наук, ЛьвДУВС.

Скольська Наталія Юріївна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Сірко Роксолана Іванівна, кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Степур Тетяна Ігорівна, пошукач кафедри практичної психології КДПУ ім. В. Винниченка.

Сурмяк Юрій Романович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Сушко Андріана Іванівна, викладач кафедри практичної психології факультету психології ЛьвДУВС.

Турів Христина Романівна, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Угрин Ольга Георгіївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Федчук Олександр Валерійович, слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС.

Фінів Ольга Ярославівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління факультету психології ЛьвДУВС.

Хомів Олена Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та економічної безпеки економічного факультету ЛьвДУВС.

Христук Оксана Леонідівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах факультету психології ЛьвДУВС.

Чернихівська Ірина Богданівна, слухач магістратури юридичного факультету ЛьвДУВС.

Шабан Роксолана Романівна, студентка юридичного факультету ЛьвДУВС.

Шкарпінець Ірина Василівна, студентка факультету психології ЛьвДУВС.

Шоробура Андріана Ярославівна, магістр психології.

Ярема Оксана Григорівна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС.

Ясінський Вячеслав Петрович, старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах факультету психології ЛьвДУВС.

КОНСТРУКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ
ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ
В СОЦІУМІ

Матеріали круглого столу

29 жовтня 2015 року

Упорядник *З. Р. Кісіль*

Опубліковано в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *Н. М. Лесь*

Друк *Н. Я. Ганущак*

Підписано до друку 27.11.2015 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Умовн. друк арк. 17,44.
Тираж 100 прим. Зам. № 109-15.

Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.