

#11, 2016 część 3

**Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe**  
(Warszawa, Polska)

**Czasopismo jest zarejestrowane i publikowane w Polsce.** W czasopiśmie publikowane są artykuły ze wszystkich dziedzin naukowych. Czasopismo publikowane jest w języku polskim, angielskim, niemieckim i rosyjskim.

Artykuły przyjmowane są do dnia 30 każdego miesiąca.

Częstotliwość: 12 wydań rocznie.

Format - A4, kolorowy druk

Wszystkie artykuły są recenzowane

Każdy autor otrzymuje jeden bezpłatny egzemplarz czasopisma.

Bezpłatny dostęp do wersji elektronicznej czasopisma.

**Zespół redakcyjny**

**Redaktor naczelny - Adam Barczuk**

**Mikołaj Wiśniewski**

**Szymon Andrzejewski**

**Dominik Makowski**

**Paweł Lewandowski**

**Rada naukowa**

**Adam Nowicki (Uniwersytet Warszawski)**

**Michał Adamczyk (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Peter Cohan (Princeton University)**

**Mateusz Jabłoński (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Piotr Michalak (Uniwersytet Warszawski)**

**Jerzy Czarnecki (Uniwersytet Jagielloński)**

**Kolub Frennen (University of Tübingen)**

**Bartosz Wysocki (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Patrick O'Connell (Paris IV Sorbonne)**

**Maciej Kaczmarczyk (Uniwersytet Warszawski)**

**Dawid Kowalik (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Peter Clarkwood (University College London)**

#11, 2016 part 3

**East European Scientific Journal**  
(Warsaw, Poland)

**The journal is registered and published in Poland.** The journal is registered and published in Poland. Articles in all spheres of sciences are published in the journal. Journal is published in **English, German, Polish and Russian.**

Articles are accepted till the 30th day of each month.

Periodicity: 12 issues per year.

Format - A4, color printing

All articles are reviewed

Each author receives one free printed copy of the journal

Free access to the electronic version of journal

**Editorial**

**Editor in chief - Adam Barczuk**

**Mikołaj Wiśniewski**

**Szymon Andrzejewski**

**Dominik Makowski**

**Paweł Lewandowski**

**The scientific council**

**Adam Nowicki (Uniwersytet Warszawski)**

**Michał Adamczyk (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Peter Cohan (Princeton University)**

**Mateusz Jabłoński (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Piotr Michalak (Uniwersytet Warszawski)**

**Jerzy Czarnecki (Uniwersytet Jagielloński)**

**Kolub Frennen (University of Tübingen)**

**Bartosz Wysocki (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Patrick O'Connell (Paris IV Sorbonne)**

**Maciej Kaczmarczyk (Uniwersytet Warszawski)**

**Dawid Kowalik (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Peter Clarkwood (University College London)**

**Igor Dzedzic (Polska Akademia Nauk)**

**Alexander Klimek (Polska Akademia Nauk)**

**Alexander Rogowski (Uniwersytet Jagielloński)**

**Kehan Schreiner(Hebrew University)**

**Bartosz Mazurkiewicz (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Anthony Maverick(Bar-Ilan University)**

**Mikołaj Żukowski (Uniwersytet Warszawski)**

**Mateusz Marszałek (Uniwersytet Jagielloński)**

**Szymon Matysiak (Polska Akademia Nauk)**

**Michał Niewiadomski (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Redaktor naczelny - Adam Barczuk**

**1000 kopii.**

**Wydrukowano w «Aleje Jerozolimskie 85/21,  
02-001 Warszawa, Polska»**

**Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe**

**Aleje Jerozolimskie 85/21, 02-001 Warszawa,  
Polska**

**E-mail: [info@eesa-journal.com](mailto:info@eesa-journal.com) , <http://eesa-journal.com/>**

**Igor Dzedzic (Polska Akademia Nauk)**

**Alexander Klimek (Polska Akademia Nauk)**

**Alexander Rogowski (Uniwersytet Jagielloński)**

**Kehan Schreiner(Hebrew University)**

**Bartosz Mazurkiewicz (Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki)**

**Anthony Maverick(Bar-Ilan University)**

**Mikołaj Żukowski (Uniwersytet Warszawski)**

**Mateusz Marszałek (Uniwersytet Jagielloński)**

**Szymon Matysiak (Polska Akademia Nauk)**

**Michał Niewiadomski (Instytut Stosunków Międzynarodowych)**

**Editor in chief - Adam Barczuk**

**1000 copies.**

**Printed in the "Jerozolimskie 85/21, 02-001  
Warsaw, Poland»**

**East European Scientific Journal**

**Jerozolimskie 85/21, 02-001 Warsaw, Poland**

**E-mail: [info@eesa-journal.com](mailto:info@eesa-journal.com) , <http://eesa-journal.com/>**

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ДІЮЧИХ ТА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**Борисюк Ольга Миколаївна**

*Старший викладач кафедри психології управління, Львівський державний університет внутрішніх справ*

*Стаття присвячена емпіричному дослідженню стилевих особливостей довільної саморегуляції поведінки суб'єкта в правоохоронній діяльності. Представлені середні значення показників стилів регуляції поведінки курсантів та офіцерів отриманих в результаті використання методики "Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)" В.І. Моросанова, Є.М. Коноз. Дослідження показало середні показники саморегуляції у працівників ОВС. Отримані результати вказують на значні проблеми у розвитку саморегуляції в поведінці найбільш значущої для діяльності категорії офіцерів, а саме чоловіків. Тому, необхідно розробити комплекс заходів щодо регульованого і цілеспрямованого впливу на формування стилів саморегуляції у офіцерів.*

*Ключові слова: саморегуляція, компоненти, стильові особливості саморегуляції поведінки, діючий та майбутній офіцер ОВС.*

## FEATURES OF FORMATION OF SELF-REGULATION AND FUTURE OF THE OFFICERS OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

**Borysjuk O.M.**

*senior lecturer in Psychology, Lviv State University of Internal Affairs*

*This article is devoted to the empirical research of stylistic features of voluntary self-regulation of behavior subject to law enforcement. Presented average values of style regulation of behavior of cadets and officers resulting from the use of techniques "Style features self-regulation of behavior (CAP-98)" V.I. Morosanova, E.M. Konoz. The study found the average self-regulation to police officers. The results point to significant problems in the development of self-regulation of behavior for the most significant categories of officers, namely the men. Therefore, it is necessary to develop a set of measures for controlled and deliberate action on the formation of self-regulation in styles officers.*

*Key words: self-regulation, components, stylistic features of self-regulation of behavior, current and future police officer.*

Постановка проблеми. Звертаючись до самоорганізації як регулятивного складника життєвого шляху офіцера, важливим і перспективним напрямом досліджень є вивчення впливу саморегуляції у довільній активності. Успішність, продуктивність роботи офіцерів в професійно-управлінській діяльності залежать від їхньої здатності до саморегуляції. Так, проведені дослідження структури управлінської компетентності майбутнього офіцера ОВС [1, 2] показали, що одним із її психологічних складових є емоційно-вольовий компонент. Він визначається самоорганізацією, стійкою емоційною врівноваженістю та розвиненими вольовими якостями. Формування такої спроможності характеризує високий рівень розвитку особистості та, водночас, є умовою її подальшого професійного становлення. З огляду на зазначене, емпіричне дослідження особливостей формування саморегуляції майбутніх офіцерів, її динаміки набуває актуальності, адже це пов'язано з підвищенням працездатності в навчальній та трудовій діяльності, профілактикою несприятливих наслідків стомлення і стресових станів в умовах служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема саморегуляції у професійній діяльності офіцерів пов'язана з різними аспектами психологічної науки. Для її розв'язання варто звернутися до теоретичних і експериментальних досліджень саморегуляції зроблених психологами К.А. Абдульхановою-Славською, Б.Г. Анан'євим, Л.С. Виготським, В.В. Давидовим, Л.Г. Дикою, В.А. Іванніковим, Е.П. Ільїном, Г.С. Костюком, О.А. Конопкін, О.М. Леонт'євим, Б.В. М'ясищевим, Б.Ф. Ломовим, В.І. Моросановою, Г.С. Нікіфоровим, А.В. Петровським, С.Л. Рубінштейном, В.І. Селівановим, А.А. Смирновим, О.К. Тихомировим, Д.М. Узнадзе, Д.Б. Ельконіним та ін. Особливості саморегуляції поведінки суб'єк-

та у військово-професійній діяльності досліджував В.І. Осьодло [5]. Аналіз досліджень зазначених авторів свідчить про наступне:

- саморегуляцією є системно організований процес внутрішньої психічної активності людини, спрямованої на ініціацію, побудову, підтримку та управління різними видами та формами довільної активності, що безпосередньо реалізує досягнення особистістю цілей;

- основними функціями саморегуляції в діяльності є: 1) виклик або затримка процесів, дій і вчинків; 2) перемикання психічної діяльності; 3) прискорення або уповільнення психічної діяльності; 4) посилення або зменшення активності; 5) узгодження спонукань; 6) контроль над ходом діяльності шляхом порівняння її програми зі здійснюваними діями; 7) координація дій;

- до компонентів професійної саморегуляції належать мотиваційний, рефлексивний, емоційно-вольовий та діяльнісний.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, через недостатньо широкий спектр досліджень у цьому напрямі існує надзвичайно великий запит з боку практики до емпіричного вивчення проявів активності майбутніх офіцерів ОВС, навичок їхньої свідомої саморегуляції поведінки й діяльності.

Відповідно до цього метою статті є емпіричне дослідження особливостей стильової саморегуляції майбутніх офіцерів ОВС в процесі їхнього професійного становлення.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні використано системний підхід за В.І. Моросановою, що розглядає саморегуляцію, як цілісну систему психічних засобів, за допомогою яких людина здатна керувати своєю цілеспрямованою активністю. Саморегуляція здійснюється як єдиний процес,

забезпечуючи мобілізацію та інтеграцію психологічних особливостей людини для досягнення цілей діяльності. Індивідуальні особливості саморегуляції характеризуються тим, як людина планує і програмує досягнення мети, урахує значущі зовнішні та внутрішні умови, оцінює результати і коректує свою активність для досягнення суб'єктивно-прийнятних результатів. Процес саморегуляції сприяє виробленню гармонійної поведінки, на його основі розвивається здатність керувати собою відповідно до визначеної мети та поставлених професійних завдань [4]. Логічно припустити, що вивчення та врахування індивідуальних особливостей саморегуляції офіцерів сприятиме ефективності виконання професійних завдань. Окрім цього, В.І. Морсанова прийшла до висновку про те, що феномен стилю саморегуляції виявляється в наступному:

- яким чином людина планує і програмує досягнення життєвих цілей;
- враховує значущі зовнішні й внутрішні умови;
- оцінює результати й корегує свою активність для досягнення суб'єктивно прийнятних результатів, в тому, якою мірою процеси самоорганізації розвинені й усвідомлені [4, с.1].

Для вивчення особливостей прояву свідомої саморегуляції довільної активності досліджуваних обрана методика

„Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)”, розроблена В.І. Морсановою та Є.М. Коноз [3]. Опитувальник містить 46 тверджень, що утворюють шість шкал: відповідно до основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів) і регуляторно-особистісних, або інструментальних властивостей (гнучкість і самостійність). Опитувальник також дає показник за шкалою „Загальний рівень саморегуляції” (ЗР), що характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції активності. Високими показниками є 8 балів і вище, низькими – 5 і нижче.

Психодіагностичному обстеженню підлягали курсанти 1-го, 2-го та 3-го курсів, а також офіцери. Кількість досліджуваних по курсах – 283 особи, по офіцерах – 35 осіб. Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Результати обстеження наведено в таблиці. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel, SPSS – 21.0. Критерієм для аналізу щодо курсантів було застосовано курс навчання, а для офіцерів стать. Це було здійснено з причини відсутності різниці за середніми значеннями за статтю у курсантів й стажем роботи у офіцерів. Отже, у таблиці 1 наведено узагальнені дані середнього значення та стандартного відхилення.

Таблиця 1.

Стильові особливості саморегуляції поведінки курсантів та офіцерів ОВС України

Шкала	Курсанти				Офіцери		
	1 курс	2 курс	3 курс	Загалом	Загалом	Чоловіки	Жінки
	Середнє значення та стандартне відхилення						
Планування	6,6±1,7	6,5±1,5	6,8±1,7	6,7±1,6	4,9±1,9	5,0±1,9	4,8±2,1
Моделювання	5,3±1,8	6,2±1,6	5,8±2,1	5,7±1,9	5,1±1,9	4,5±2,0	6,5±0,5
Програмування	6,0±1,3	6,3±1,5	6,2±1,5	6,2±1,4	5,0±2,1	4,2±1,8	7,0±1,3
Оцінювання результатів	6,4±1,7	6,1±1,8	5,6±1,8	6,3±1,8	4,5±0,9	4,3±0,9	4,9±0,8
Гнучкість	6,4±1,5	6,6±1,6	6,5±1,7	6,5±1,6	5,6±1,6	5,1±1,6	7,0±0
Самостійність	5,2±1,9	6,1±1,6	5,8±1,7	5,7±1,8	5,4±1,2	5,5±1,2	5,4±1,4
Загальний рівень саморегуляції	30,0±4,9	32,0±5,2	31,0±5,9	31,0±5,4	27,5±5,5	26,0±6,1	30,7±1,6

При інтерпретації результатів дослідження ми дотримувалися думки про те, що володіння працівником ОВС індивідуальним стилем саморегуляції дозволить йому опанувати свій стан у важкі моменти професійної діяльності, дозволить більш впевнено відчувати себе в незнайомих ситуаціях, конструктивно вирішувати різні проблеми та забезпечити успішність діяльності в умовах служби.

Далі перейдемо до аналізу результатів емпіричного дослідження за шкалами опитувальника. Всі отримані показники знаходяться на середньому рівні, але певні наближені до високих, інші – до низьких. Це свідчить про те, що саморегуляція знаходиться на середньому рівні. Однак її показники є вищими у курсантів та офіцерів-жінок. Такі результати

можуть свідчити про те, що найбільш вразливою категорією щодо розвитку саморегуляції є офіцери-чоловіки. Це може бути спричинено тим, що більші відповідальність, тиск, вимоги та інші стресори деструктивно впливають на саморегуляцію.

Такий компонент саморегуляції як планування розвинений у курсантів на середньому рівні (6,7±1,6) і є свідченням того, що на цьому етапі у них існує тенденція щодо самостійного висунення цілей діяльності, усвідомленого її планування, плани при цьому реалістичні, деталізовані, ієрархічні, дієві й стійкі. Динамічна характеристика даних показників зображена на рисунку 1.

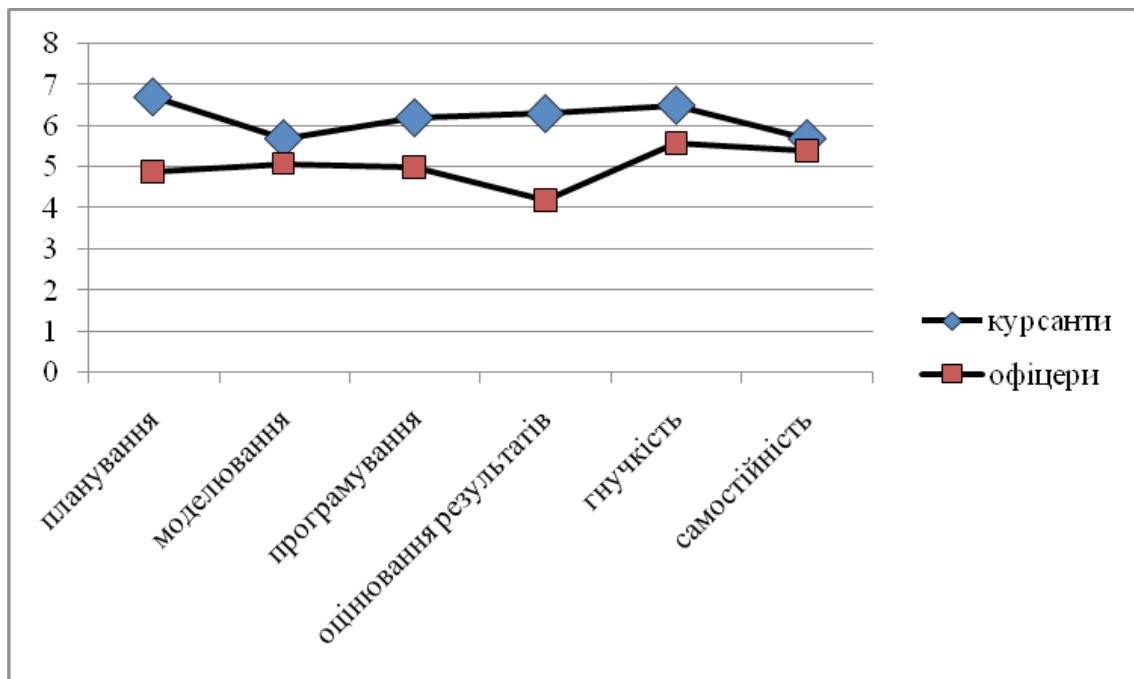


Рис.1. Профілі саморегуляції курсантів та офіцерів.

Офіцери показали значущо нижчі результати ( $4,9 \pm 1,9$ ), що свідчить про те, що досліджувані вважають за краще не замислюватися про своє майбутнє, цілі їх професійної діяльності більш мінливі, висувуються ситуативно і зазвичай не самостійно. Щодо професійного розвитку, то для більшості офіцерів цей етап у професійному становленні є закріпленням досягнутого, а отже, і потреба в плануванні розвинена слабо, плани можуть часто змінюватися, поставлена мета не має тієї спонукальної сили, як на етапі їхнього навчання.

За шкалою “моделювання” найвищі показники виявлено у офіцерів-жінок ( $6,5 \pm 0,5$ ), які здатні виділяти значимі умови досягнення цілей діяльності в перспективному майбутньому (див. Рис. 2). Курсанти показали нижчі результати ( $5,7 \pm 1,9$ ), відповідно сформовані у них процеси моделювання є на середньому рівні з адекватним оцінюванням значущих внутрішніх умов і зовнішніх обставин (див. Рис. 1). Значно нижчий рівень розвитку прогностичних навичок продемонстрували офіцери-чоловіки ( $4,5 \pm 2,0$ ) (див. Рис. 2). Це свідчить про те, що у них можуть виникати труднощі у визначенні цілей діяльності та програми дій, оцінки поточної ситуації, вони не завжди помічають зміну ситуації, що також може приводити до невдач. Таким чином, за отриманими даними, більшість досліджуваних виявили невисокий рівень здатності перебудувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

За шкалою “програмування” офіцери-жінки мають наближені до високих показники ( $7,0 \pm 1,3$ ), що свідчить про здібність обмірковувати способи своїх дій для досягнення цілей професійної діяльності. Проте, на відміну від жінок для чоловіків мають місце низькі показники ( $4,2 \pm 1,8$ ), що може свідчити про недостатнє бажання досліджуваних продумувати послідовність своїх дій. Цілком можливим є те,

що останні не вважають за потрібне виявляти активність у діяльності, формулювати чітку програму дій, часто стикаються з неадекватною реакцією на отримані результати, а отже, і не виявляють бажання при цьому вносити зміни до програми дій, діючи старим способом. Для досліджуваної групи курсантів ( $6,2 \pm 1,4$ ) здатність продумувати послідовність своїх дій середньо розвинена, їм важче самостійно сформулювати програму дій, вони схильні частіше помилятися.

Отримані результати за шкалою “оцінювання результатів праці”, показали поступове зниження показників починаючи від навчання і до їх професійної діяльності (таблиця). Так, для курсантів ці показники є найвищими ( $6,3 \pm 1,8$ ), що характеризує переконаність досліджуваних про те, що в них достатньо чітко сформовані, з одного боку – потреба, а з іншого – стійкі суб'єктивні критерії оцінки успішності досягнення результатів. Для них характерна адекватна оцінка себе та результатів своєї діяльності. Проте зі збільшенням курсу спостерігається зниження показників самооцінки (див. Рис. 3). Сутність самооцінки за цією шкалою полягає в тому, що вона характеризує переконання людини в тому, що професійна діяльність має заохочуватися, викликати позитивні переживання значущості своєї праці, відповідальності, прагнення до особистісного розвитку, підвищення результатів праці, кваліфікації тощо. Таким чином, поступове зниження показників за шкалою “оцінювання результатів праці” свідчить про зниження ролі “мотивуючого потенціалу праці” в процесі професійного становлення офіцерів. Все це призводить до того, що офіцери не знають і не розуміють, наскільки ефективно вони виконують свої професійні обов'язки, їхні суб'єктивні критерії успішності недостатньо стійкі, а це веде до погіршення якості результатів праці.

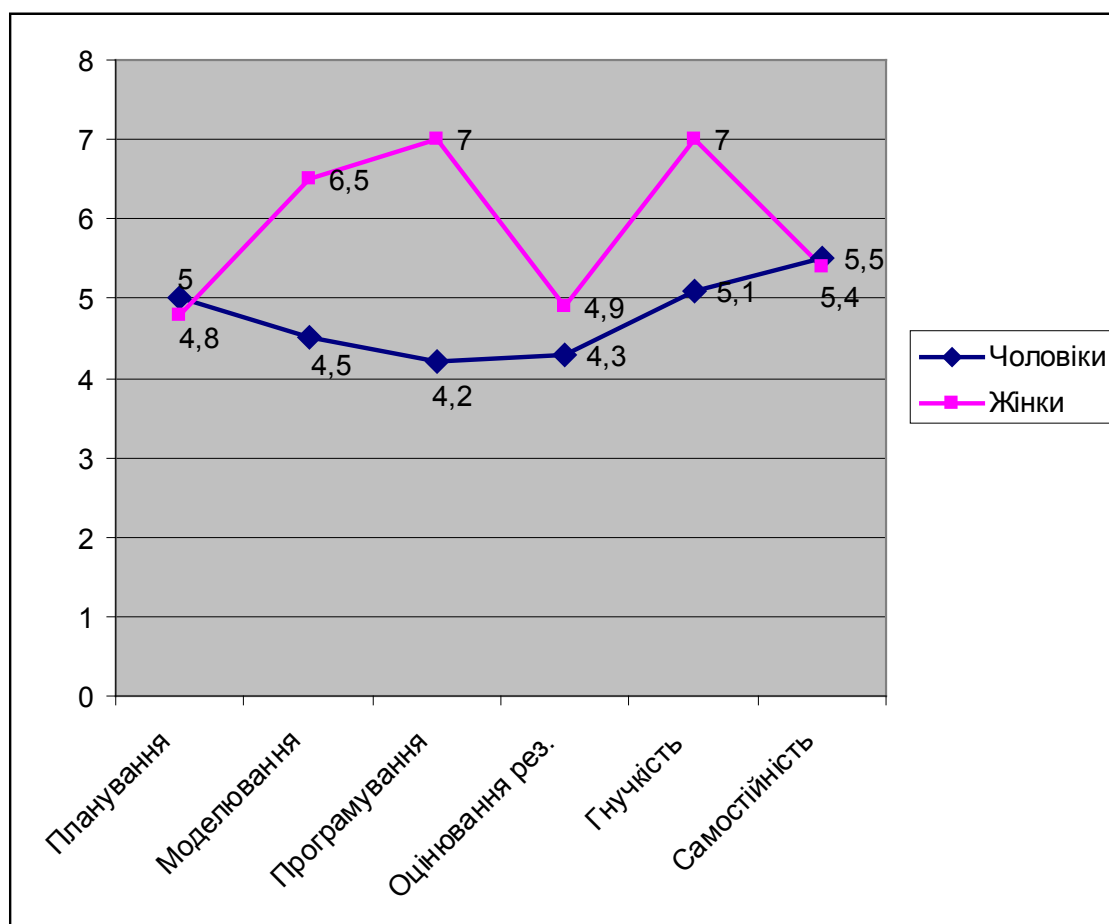


Рис.2. Профілі саморегуляції офіцерів-чоловіків та офіцерів-жінок.

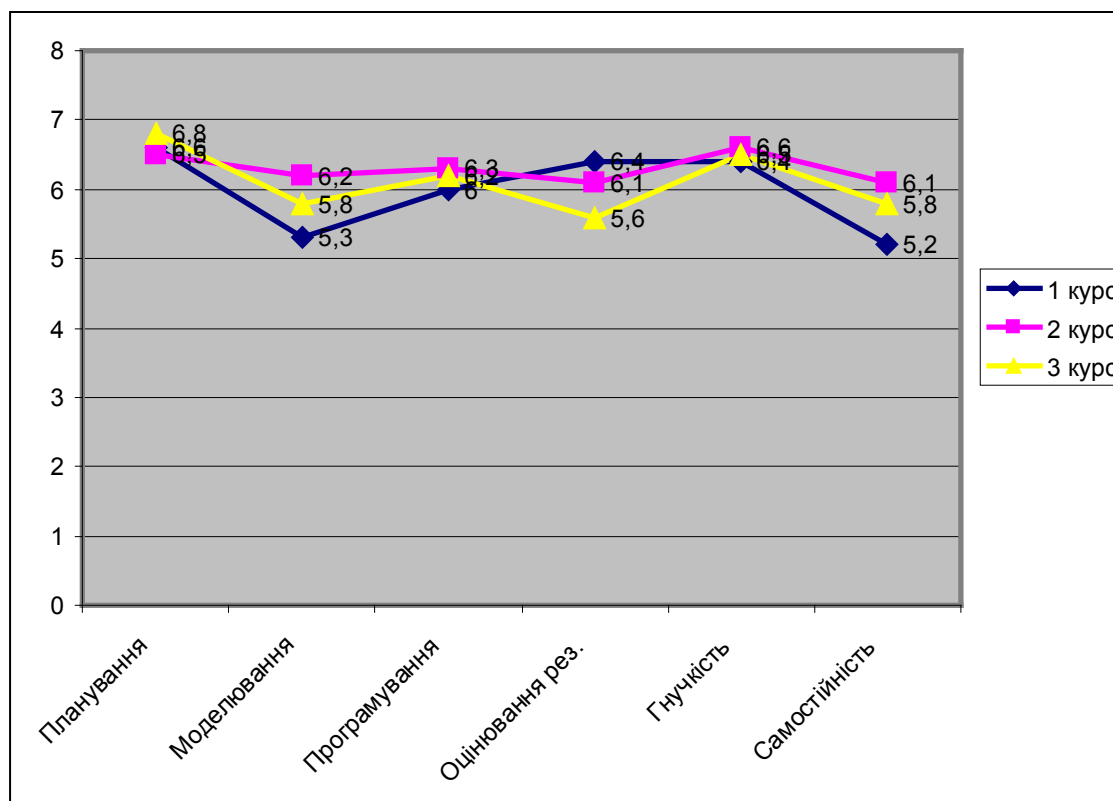


Рис. 3. Індивідуальні профілі саморегуляції курсантів.

Показник гнучкості є важливим при реалізації функції планування, який визначає, що план не повинен вказувати на жорсткі дії там, де цей крок залежатиме від невідомих доки обставин. Компонент гнучкості дозволяє швидко знаходити нові рішення при непередбачуваній зміні обстановки. Рівень сформованості регуляторної гнучкості є не

мих доки обставин. Компонент гнучкості дозволяє швидко знаходити нові рішення при непередбачуваній зміні обстановки. Рівень сформованості регуляторної гнучкості є не



однаковим на різних етапах професійного становлення досліджуваних. Наближені до високих показників за шкалою "гнучкість" показали тільки офіцери-жінки ( $7,0 \pm 0$ ). Отримані дані свідчать про достатню пластичність регуляторних процесів у жінок, здатність останніх перебудувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов, які постають при виникненні непередбачених обставин. Досліджувані легко перебудовують плани й програми виконавчих дій і поведінки, здатні швидко оцінити зміну значимих умов і перебудувати програму дій. У офіцерів-чоловіків спостерігається зниження показників ( $5,1 \pm 1,6$ ) порівняно з жінками, що свідчить про зниження гнучкості регуляторики. Така динаміка показників за шкалою гнучкості свідчить про те, що на перебіг процесів регуляції суттєвий вплив мають умови праці (обстановки) і спосіб життя офіцерів. У таких умовах, незважаючи навіть на сформованість процесів регуляції, досліджувані з часом перестають адекватно реагувати на ситуацію, своєчасно планувати діяльність і поведінку, розробляти програму дій, виділяти значимі умови, оцінювати розбіжності в отриманих результатах з метою діяльності і вносити необхідні зміни. У курсантів гнучкість знаходиться на середньому рівні протягом всіх курсів ( $6,5 \pm 1,6$ ).

Показники за шкалою самостійності відображають автономність в організації активності, здатність самостійно планувати діяльність і поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Отримані дані показують, що рівень самостійності як для курсантів ( $5,7 \pm 1,8$ ), так і для офіцерів ( $5,4 \pm 1,2$ ) є дещо низьким. Це свідчить те, що вони є залежними від думок і оцінок оточення їх плани та програма дій залежать від безпосереднього керівництва за обмеженої активності та ініціативи. Такі особливості скоріше є наслідком від специфіки професійного середовища, де жорстка субординація та регламентовані керівними документами обов'язки обмежують власну ініціативу, активність й самостійність в роботі, що відповідно не сприяє розвитку цієї якості, а згодом взагалі веде до її пригнічення. При збереженні такого жорсткого адміністративного стилю управління самостійність у працівників слабо стимулюватиметься. Це призведе до несвоечасності ухвалення рішень в несприятливій ситуації, стереотипних дій тощо. Для здійснення управлінських функцій на високому рівні сформованість такої якості має дуже важливе значення. Розвиток ініціативності й самостійності у майбутніх офіцерів забезпечить не лише ефективне управління, але й підвищення ефективності всієї службової діяльності.

Загальний рівень довільної саморегуляції досліджуваних груп є в межах середніх значень. Курсанти показали трішки вищий рівень саморегуляції ( $31,0 \pm 5,4$ ), ніж офіцери ( $27,5 \pm 5,5$ ). Зниження рівня саморегуляції свідчить про значну залежність від керівництва і ситуації, зниження

ініціативності, активності й самостійності при виконанні служби. Жінки переважно використовують усвідомлену довільну регуляцію – управління висуванням і досягненням усвідомлено прийнятої мети діяльності.

Висновки. Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження дали змогу визначити основні регулятивні характеристики власної поведінки курсантів та офіцерів, що зумовлюють успішність їх професійно-управлінської діяльності. Внаслідок проведеного аналізу отриманих результатів, можна стверджувати, що на шляху професійного становлення майбутніх офіцерів виникають деякі труднощі, які свідчать про недостатню усвідомленість і взаємозв'язок регуляторних ланок у загальній структурі індивідуальної регуляції. Слід відзначити, що існує потреба в подальшому розвитку навичок свідомої саморегуляції поведінки й діяльності досліджуваних з метою зменшення залежності від впливу безпосереднього середовища та ситуації. Чим вищий загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше суб'єкту правоохоронної діяльності опанувати новими видами активності, упевненіше відчувати себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільнішими є його успіхи в звичайних видах діяльності. Тому успішність опанування нового виду діяльності значною мірою буде залежати від відповідності стилевих особливостей регуляції і вимог виду активності, що освоюється.

Дослідження засвідчило середні показники саморегуляції у працівників ОВС. Однак, встановлено, що для чоловіків-офіцерів характерними є показники, що наближені до низьких значень, а для офіцерів-жінок до високих. Це може бути викликано тим, що чоловіки, внаслідок панування жорсткої субординації, адміністративного стилю керівництва, високого тиску та вимог будуть занадто прагматично ставитися до планування свого життя, матимуть підвищене прагнення до самоконтролю, переживатимуть напруженість та тривожність.

У курсантів значних відмінностей не встановлено, але встановлено незначні тенденції щодо розвитку з часом таких складових саморегуляції як планування, моделювання, програмування, гнучкість, самостійність й зниження оцінювання результатів праці.

Отримані результати вказують на значні проблеми у розвитку саморегуляції в поведінці найбільш значимої для діяльності категорії офіцерів, а саме чоловіків. Тому, необхідно розробити комплекс заходів з регульованого й цілеспрямованого впливу на формування стилів саморегуляції в офіцерів.

Перспективи подальшого дослідження полягають в розробленні та впровадженні в систему професійної підготовки офіцерів необхідної програми розвитку та удосконалення навичок саморегуляції, яка допоможе суб'єкту правоохоронної діяльності у проясненні своїх життєвих планів та перспектив на майбутнє, сприятиме запобіганню розвитку напруженості та тривожності.

#### Література

1. Борисюк О. М. Методологія емпіричного дослідження управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – С. 141-150.
2. Борисюк О.М. Характеристика управлінської компетентності майбутніх офіцерів ОВС / О.М. Борисюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В.В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 1. – С. 94-102.

3. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство / В.И. Моросанова. – М.: Когито-Центр, 2004. – 44 с.
4. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека. / В.И. Моросанова // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С. 118-127.
5. Осьодло В.І. Особливості самореалізації суб'єкта у військово-професійній діяльності. / В.І. Осьодло // Вісник Харківського Національного університету імені В.Н. Каразіна: Серія "Психологія". – Випуск 45. – Харків: ХНУ, 2011. – №937. – С. 225 – 233.

## ОСОБЕННОСТИ «APPEARANCE» СТЕРЕОТИПОВ ЭТНО-КУЛЬТУРНЫХ ГРУПП С РАЗЛИЧНЫМИ ТИПАМИ ВНЕШНЕГО ОБЛИКА

**В.А.Лабунская**

*Доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и психологии личности Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, Ростов-на-Дону, Россия*

**А.А. Бзезян**

*Кандидат психологических наук, преподаватель кафедры социальной психологии и психологии личности Академии психологии и педагогики Южного федерального университета Ростов-на-Дону, Россия*

*В статье с позиций разрабатываемой нами теоретико-эмпирической модели изучения отношения (принятия/непринятия) к этнолукизму рассматриваются структурно-содержательные особенности «Appearance» стереотипов, как разновидности этнических стереотипов. В статье утверждается, что содержание «Appearance» стереотипов отличается степенью позитивности-негативности, личностным содержанием. На структуру и содержание «Appearance» стереотипов влияет сочетание вида этно-культурной группы, выделенной на основе типа внешнего облика, и гендерной дифференциации внутри этих групп.*

*Ключевые слова: этнолукизм, «Appearance»-стереотипы, тип внешности, этно-культурные группы*

## FEATURES OF "APPEARANCE" STEREOTYPES OF ETHNO-CULTURAL GROUPS WITH DIFFERENT TYPES OF APPEARANCE

**V.A.Labunskaya**

*doctor of psychology, professor of Department of social psychology and personality psychology of Academy of psychology and pedagogy, Southern Federal University. Rostov-on-Don, Russia*

**A.A. Bzezyan**

*Kandidat of psychology, teacher of Department of social psychology and personality psychology of Academy of psychology and pedagogy, Southern Federal University. Rostov-on-Don, Russia*

*The article in the framework of the developed theoretical-empirical model of the study the Attitude (acceptance/non-acceptance) toward Ethnolookism examines the content and structural features of «Appearance»- stereotypes as a kind of ethnic stereotypes. The article argues that the content of «Appearance»- stereotypes of different degrees of positivity-negativity, personal content. On the structure and contents of the «Appearance»- stereotypes are affected by the combination of the kind of ethno-cultural groups, selected on the basis of type of appearance, and gender differentiation within these groups.*

*Key words: ethnolookism, "Appearance"- stereotypes, type of appearance, ethno-cultural groups*

Введение. В последнее время в поле зрения ученых находится феномен перехода от классических форм дискриминации к символическим, к «маскируемым», к косвенным, скрытым формам дискриминации, к бытовой в отличие от институциональной, к «множественной» дискриминации, к которым относится этнолукизм – преследование человека на основе этно-культурного типа внешнего облика [6, 8, 19, 21]. Следует отметить, что на протяжении долгого времени обсуждается проблема расовой дискриминации, а вместе с ней ставится вопрос о расовой, антропологической типологии внешнего облика [3, 13, 28, 33, 35]. В социально-психологической модели восприятия чужого выделяются знания о чужом, включающие непосредственно воспринимаемые особенности других людей (цвет волос, глаз, кожи, фигура, одежда) [22]. Внешний облик создает эффект наглядности, эмпиричности признаков, позволяющих идентифициро-

вать этническую общность и отделять ее от других этносов, на основе внешнего облика подразделяются социальные и этнические группы на «видимые» и «невидимые» [18].

Обобщение выводов работ, рассматривающих различные аспекты дискриминации, как социокультурного, социально-психологического феномена [1, 23, 25, 30], результаты исследований, затрагивающих вопрос о влиянии внешнего облика на отношения между этническими группами, легли в основу построения эмпирической модели изучения отношения к этнолукизму, направленному на представителей этнических групп, отличающихся типом внешнего облика.

В данной эмпирической модели представлены взаимосвязанные характеристики дискриминационного поведения (ситуации дискриминации, способы дискриминации), а также характеристики объекта дискриминации – человека, на которого направлены дискриминационные действия и