

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра практичної психології

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ МВС
УКРАЇНИ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

Тетяни ПРИСЯЖНОЇ

4 курсу заочної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

кандидат психологічних наук,

доцент

Олександр КУЦІЙ

Рецензент:

доктор психологічних наук, доцент

Галина КАТОЛИК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«10» квітня 2022 р., протокол № 10

Завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ	5
1.1. Загальна характеристика поняття професійної деформації.....	5
1.2. Психологічні аспекти професійної деформації працівників Національної поліції України.....	12
1.3. Зміст, основні характеристики організаційно-психологічної складової в професійній діяльності організацій	18
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	26
2.1. Методи емпіричного дослідження та його вибірка	26
2.2. Результати емпіричного дослідження професійної деформації працівників поліції та організаційно-психологічних характеристик їх діяльності.....	27
Висновки до розділу 2.....	34
ВИСНОВКИ	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	40
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Наукове дослідження професійної деформації працівників Національної поліції України є надзвичайно актуальним питанням на сьогодні, оскільки в теперішніх умовах необхідно створити дієвий механізм запобігання та боротьби з ним, що має велике значення не лише в теорії, а й на практиці.

Професійний розвиток поліцейського під час виконання ним професійних завдань пропорційний розвитку негативних якостей, які впливають на його повсякденне життя та професійну діяльність. Професійна деформація поліцейських є складною психосоціальною проблемою, і її дослідження має використовувати всю сучасну базу наукових знань.

Відносно професійної деформації працівників поліції дискусійними залишаються багато важливих питань, деякі з яких взагалі не вирішені, особливо в юридичних, психологічних науках і на практиці не напрацьовано єдиної концепції протидії професійній деформації працівників поліції.

Всупереч науковому та практичному інтересу до цього питання, який значною мірою зумовлений прагматичною потребою підвищення загальної ефективності роботи поліції та правоохоронних органів, йому не приділено належної уваги в умовах загострення соціальної напруги.

Мета кваліфікаційної роботи - виявити та охарактеризувати детермінанти виникнення професійної деформації у працівників Національної поліції України.

Завдання – дати характеристику розвитку наукової думки для опису пояснення явища професійної деформації поліції; визначте детермінанти професійної деформації поліції; з'ясуйте, які детермінанти мають велике значення для виникнення професійної деформації поліції; установіть особливості професійної деформації поліції діяльності та поліцейського зв'язку між характером професійної деформації персоналу.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у сфері запобігання та протидії професійній деформації працівників поліції.

Предмет дослідження – професійна деформація працівників Національної поліції України.

Наукова (теоретична) новизна роботи складає поглиблення наукового розуміння механізму професійної деформації працівників Національної поліції України; вивчення наукового підтвердження методу особистої діяльності в роботі; вивчення організаційно-правових та методичних засад у сфері запобігання професійній деформації працівників Національної поліції та реагування на неї у разі виникнення.

Практичне значення досліджуваної роботи полягає у розробці комплексної методики психодіагностики професійної деформації працівників поліції; визначено основні напрями та відповідно до них запропоновано конкретні заходи щодо профілактики виникнення професійної деформації.

Точність та надійність результатів дослідження забезпечується методологічною та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень, використанням надійних взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті та завданням дослідження, порівняльним аналізом даних інших досліджень, кількісним та якісним аналізом отриманих результатів.

Методологія дослідження включає принципи детермінізму, методи теоретичного аналізу джерел дослідження літератури, методи кількісної та якісної обробки отриманих даних, методи системної структури - при теоретичному аналізі даної проблематики з вітчизняних та зарубіжних наукових джерел.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Загальна характеристика поняття професійної деформації

В Україні реформи тривають давно, і схоже, що з таким реформаторським підходом це «модне» явище триватиме ще дуже довго. Подібні традиції підтримують Національна поліція України, ЗСУ та інші українські військові організації. Під час впровадження будь-яких реформ чи нововведень багато хто починає сприймати це особливо критично, оскільки ніхто не питає людей з середовища діяльності, а про результати впровадження нововведень чи реформ, просто роблять висновки з фото на сайтах, популістських звітів та планів. Проте переважна більшість відгуків працівників силових структур та правоохоронних органів про результати реформувань їхніх структур чи систем виявилася невтішною. При цьому негативні відгуки про впровадження реформ в правоохоронних структурах приблизно в рівних частках висловлювали як особи начальницького складу, так і підлеглі.

Очевидно, що логістичні та фінансові реформи не можуть бути безперечною основою успіху реформ. Тому можна сказати, що важливість психосоціальної складової будь-якого людського середовища у здійсненні швидких та ефективних реформ є надто очевидною. Тому цілком прийнятним є припущення, що на цей фактор реформи слід приділяти особливу увагу, який вже давно враховується в практиці бізнесу [1, с. 48].

Крім того, варто зважати на низький рівень психологічної культури на прикладі співробітників Національної поліції.

Зокрема, бракує відповідної системи психологічних знань і навичок для забезпечення збереження власної психічної безпеки, а також, з метою високого рівня розкриття злочинів у сфері боротьби з організованою злочинністю.

Варто зазначити, що через зміну ідеології, на жаль, в умовах сьогодення економічні стимули є першочерговими, а тому, зменшення матеріальних виплат у системі оплати праці МВС України, відсутність соціального пакету працівникам НПУ та вцілому працівникам системи МВС, негативно вплине на ефективність та професійну соціалізацію працівників поліції, сприятиме стрімкому плину кадрів та створить умови для корупції, хабарництва, байдужості до підвищення їх професіоналізму.

Згідно з результатами соціально-психологічних досліджень, одним із найважливіших факторів, що сприяють розвитку організованої злочинності в системі НП України, є низька професійна підготовленість працівників Національної поліції України. У цьому випадку найкращим шляхом підвищення ефективності правоохоронної діяльності є розвиток науково обґрунтованої системи формування професійної придатності її співробітників, що пов'язано з емоційно-вольовою логікою їхньої поведінки та професійної діяльності [2, с. 211].

Так, організації будь-якого масштабу (держави, міста, фірми, підрозділи) та функціонального призначення (напр.: правоохоронної діяльності-НПУ, оборонної –ЗСУ, і т.д.) утворюються з безлічі елементів: цілі, зв'язки, правила, персонал, фінанси, устаткування, рішення, цінності й т.д. Але основою є силове поле, де діють суперечливі оргпотенціали, яким володіє кожен елемент організації, а потенціали є різної спрямованості.

Деякі з них дають середовищу потужну динаміку, інші лише утримують стабільність, треті діють руйнівно.

Тому, й виникла теорія синергічної організації, що пояснює взаємодією трьох сил, а саме:

- синергії (цілі, мотиватори, компетенції, ресурси, які створюють в соціально-організаційному середовищі конструктивну напругу, інноваційність та проактивність, орієнтацію на максимальні досягнення з множинним ефектом);

- синкретія (порядок і заходи з його підтримки, які утримують цілісність, сталість, керованість);

- ентропія (фактори ослаблення або руйнування порядку, деструктивної напруги, різноманітної дезорганізації) [3, с. 85].

Психічна діяльність людини за своєю суттю соціальна. Це цілісна реальність, що характеризується універсальними моделями, до яких індивіди встановлюються в специфічних відносинах. Правознавці вважають, що невід'ємною ознакою діяльності оперативного працівника НПУ є рольова поведінка – «маска», яка «одягається» для спілкування з різними класами громадян з метою виявлення та розслідування злочинів. Це передбачає маскування справжніх намірів щодо певної події (особи, групи осіб); збереження конфіденційності їхньої приналежності до роботи служби [4, с. 67].

Найбільш яскраво ця проблема проявляється при формуванні професійної діяльності, коли змістом установок є не лише фактична ситуація діяльності, а й орієнтація на «я», «інших», «загальнолюдських цінностей» тощо. Таким чином, сьогодні гуманістичний оптимістичний погляд на людську природу як на гармонію і добро трансформувався в сумніви щодо психічного здоров'я людини і, зрештою, суспільства в цілому. [5, р. 10].

Відтак в умовах розвитку і конструктивних, і деструктивних процесів у нашому суспільстві збільшується роль моральних і професійно-етичних чинників, які в сьогоденні стають значущими елементами мотивації службової діяльності, позначаються на ефективності й якості виконання оперативно-службових завдань, тому що на місце колишнього, адміністративно-командного, ідеологізованого впливу на особовий склад приходять переорієнтація правоохоронних органів на соціальне обслуговування суспільства. А за умови морального переконання в соціальній значущості службової діяльності головним стає спонукання до такої діяльності. Відтак професійне виховання стає одним із пріоритетних

напрямів формування правосвідомості, загальної та професійної культури співробітника органів поліції [6, с. 35].

Емоції відіграють важливу роль у нашому житті. Таким чином, емоційний стан працівника Національної поліції залежить від успішного спілкування з колегами, з громадянами, високої працездатності, емоційного фону та не в останню чергу сімейних стосунків. Професійна діяльність формує і розвиває своїх виконавців, сприяє їх самореалізації.

Професіоналізм у правоохоронних органах виявляється у належному налагодженні та розвитку професійно-ділової систем, особистісних якостей працівників, забезпеченні ефективного виконання ними своїх обов'язків.

Поряд із цим, можуть виникати і побічні, небажані наслідки: професійні травми, захворювання, деструкції та деформація особистості.

Можливість виникнення й розвинення деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності.

Психологічна сутність професійної деформації полягає в комплексі специфічних змін особистості працівника органів внутрішніх справ, які виникають у результаті впливу негативних факторів (стрес-факторів) оперативно-службової діяльності протягом певного проміжку часу, індивідуального для кожного працівника, але типового (загального) для служби чи підрозділу.

Під час проходження служби у підрозділах поліції працівники піддаються впливу специфічних умов служби, які впливають на особистість працівників та спонукають до виникнення певних змін їхніх особистісних особливостей. Строки служби також зумовлюють особливості професійної деформації та деформації емоційної сфери працівників. Емоція – це психічне відображення у формі безпосереднього пристрасного переживання смислу життєвих явищ та ситуацій, обумовленого відношення їх об'єктивних властивостей до потреб суб'єкту [7, с. 24].

У психології під емоціями розуміють психічні процеси, що протікають у формі переживань, що відображають особистісний зміст та оцінки зовнішніх і внутрішніх ситуацій у житті людини [8, С. 393].

З точки зору юридичної психології, професійна деформація особистості поліцейських – це процес зміни професійних здібностей і особистості поліцейських в антисоціальному напрямку і є результатом негативних характеристик, таких як зміст, організація, умови служби. [9, с. 11].

Слід зазначити, що на професійно-моральну деформацію особистості впливають об'єктивні причини, як зовнішні (зумовлені умовами суспільного життя), так і внутрішні (породжені конкретними обставинами служби), а також суб'єктивні причини.

Ю. В. Стригуненко виділив такі причини деформації поліцейських в професійній діяльності:

- найпоширеніша причина - недостатній розвиток морально-політичних якостей особистості;

- відсутність цілеспрямованості та відповідальності за зіграну соціальну роль;

- недостовірне знання всіх характеристик цієї соціальної ролі;

Умови праці, особливо розумові перевантаження, перевтома, розумова втома;

Недостатній контроль за ритмом діяльності;

Некритично стежить за ситуаціями, постійно сприймає негативні психологічні властивості, з якими людям часто доводиться стикатися під час спілкування;

Підвищений негативний емоційний вплив багатьох предметів, конфліктних ситуацій тощо на поліцейських;

відсутність соціального контролю [10, с. 182].

В.М. Бурикіна стверджує, що причини деформації поліцейських являються:

- відсутність ефективної контрольно-дисциплінарної системи, низький рівень компетенції;
- низький рівень правової та загальної грамотності, нещадний і байдужий до людей;
- перевантаження, перевищення всіх нормативних навантажень;
- підвищення ризику для потерпілого, можливості бути об'єктом протиправного впливу, злочинного привласнення;
- недоліки батьківства; недоліки процесу адаптації до колишньої професійної ролі;
- власний низький рівень правосвідомості правоохоронців,
- початковий злочинний мотив при виборі професії правоохоронця при вступі на юридичний факультет [11, с. 171].

В.Я. Кикоть, розглядаючи професійну деформацію, що проявляється в співробітників поліції, дотримується думки, що її розвитку та функціонуванню сприяють такі зовнішні й внутрішні причини:

- 1) у сфері професійної діяльності:
 - постійне спілкування з різними категоріями громадян, у тому числі з правопорушниками;
 - необхідність рішення завдань профілактики та припинення правопорушень і т.д.;
- 2) у взаємодії внутрісистемного характеру:
 - спілкування з керівником і колегами по службі;
 - колективне виконання службових завдань і т.д.;
- 3) у специфіці діяльності правоохоронних органів:
 - детальна правова регламентація діяльності (може носити позитивний характер, а також проявлятися в непотрібній часом формалізації діяльності, елементах бюрократизму);
 - використання владних повноважень стосовно громадян, що може проявитися у зловживанні ними та їх необґрунтованим використанням;

- корпоративність діяльності, що може стати причиною психологічної відокремленості співробітників поліції або їх відчуження від суспільства;

- високий ступінь відповідальності за результати своєї діяльності;

- ненормований графік роботи, відсутність достатнього часу для відпочинку та відновлення сил, що призводить до постійної психічної й фізичної напруги;

- екстремальний характер діяльності, пов'язаний з виконанням професійних завдань у небезпечних для життя та здоров'я ситуаціях;

- постійний виправданий і невиправданий ризик; неможливість передбачення розвитку подій; невизначена або недостатня інформація про діяльність кримінальних співтовариств; погрози з боку злочинців та ін.;

- необхідність у процесі виконання службових завдань спілкуватися з правопорушниками, що може призводити до прийняття елементів кримінальної субкультури, наприклад, використання кримінального жаргону і т.п.;

4) в індивідуально-особистісних особливостях співробітників правоохоронних органів:

- невідповідний індивідуально-особистісним можливостям співробітника рівень прагнень і завищені очікування; низька професійна підготовленість до виконання професійної діяльності;

- специфічний взаємозв'язок деяких професійнозначущих якостей особистості співробітника (наприклад, рішучість разом зі зниженим самоконтролем може прийняти форму надмірної самовпевненості й т.п.);

- професійні знання, уміння та навички, що виражаються у професійному досвіді;

- професійні установки (наприклад, сприйняття інших людей як потенційних порушників може призвести до обвинувальної позиції у діяльності, постійній підозрілості та ін.);

- соціально-психологічна дезадаптація особистості співробітників поліції, що може виражатися у ворожості, схильності до насильства, безсердечності, безжалісності при спілкуванні з громадянами та ін.;

- трансформація мотивації діяльності, що може проявлятися у втраті інтересу до діяльності, розчаруванні у професії та ін. [13, с. 206].

За словами А.В.Опальова, дослідження психологів показують, що основні спонукання правоохоронців до вчинення кримінальних правопорушень такі:

Суб'єкт керується метою, корисною суспільству – розкриття та покарання винного, забуваючи, що не всі засоби підходять для досягнення мети;

Його дії ґрунтуються на нерозумінні обов'язків та інтересів служби, світогляд і моральні переконання стають його детермінантами, а вимоги до кар'єри та посади - другорядні;

Їх прагнення - максимізувати свою владу, владу над людьми [12, с. 180];

5) Соціально-психологічні чинники: стиль керівництва підлеглих, що проявляється в надмірній автократичності керівництва, переважаючий жорсткий стиль керівництва, неправильне використання методу керівництва для впливу на підлеглих; несприятливі наслідки обслуговування родичів і друзів зовні; низька громадська думка щодо діяльності правоохоронних органів, Це може призвести до професійне безсилля та непевнність у необхідності, потребі, важливості й значущості своєї професії [14, с. 386].

1.2. Психологічні аспекти професійної деформації працівників Національної поліції України

Працівникам поліції доводиться мати справу з найскладнішими верствами суспільства, які характеризуються антигромадськими настроями,

некерованістю, прихованістю злочинної діяльності, конфронтацією та ворожістю до представників влади.

Крім того, у суспільстві громадяни негативно сприймають діяльність правоохоронних органів та самих поліцейських, що ускладнює професійну діяльність.

Звичайно, ці характеристики професійної діяльності можуть негативно вплинути на поліцію, особливо в умовах нав'язування кризи професійного та життєвого середовища так званої кризи норм розвитку особистості. Стрес є невід'ємною частиною життя поліції. Цього неможливо уникнути. Однак кожен реагує на це по-різному. Деякі співробітники активно реагують на стресові ситуації і долають негативні наслідки стресу. Інші реагують пасивно, і рівень їхнього життя різко падає [15, с. 6].

Стресори можуть бути не тільки прямими сигналами фізичної небезпеки, а й психологічними (потреба приймати відповідальні рішення, змінювати стратегії поведінки, конфлікти тощо). Перебуваючи у відповідальній і сильно стресовій ситуації, людина здатна зберегти загальний контроль над своїми діями і діями, але при цьому різко знизити адаптивні захисні резерви організму. В результаті підвищується вірогідність різних, в тому числі і психічних захворювань, знижуються захисні сили організму.

Правоохоронна діяльність характеризується високими емоційними навантаженнями, регулярним перевтомленням, постійними стресовими ситуаціями. Одним з головних негативних факторів – це, так названий, інформаційний, а саме, стрес-службова необхідність переробки великої кількості інформації в короткі строки. Дослідження показують, що домінуючу роль в розвитку професійної деформації має специфіка службової діяльності, так як саме її чинники ставлять відповідні вимоги, щодо особистісних особливостей спеціаліста [16, с. 148].

Психологи відзначають, що праця позитивно впливає на психіку людини. У свою чергу, виконання однієї і тієї ж професійної діяльності

протягом багатьох років призводить до професійної втоми, появи психологічних бар'єрів, втрати практичних навичок, зниження працездатності, а отже, і професійної деформації.

Професійна деформація — це психологічне явище, що виникає під впливом професійної діяльності, та виявляється абсолютизацією праці як єдиної цінної форми діяльності та появою стереотипних ролей, які переносяться з робочого місця в інші умови [17, с. 323].

Більшість психологів, які досліджують прояв професійної деформації особистості, вважають даний феномен негативним варіантом розвитку людини, відзначаючи при цьому, що вони породжені пристосуванням суб'єкта до професійної діяльності та в її рамках корисні, але ці якості виявляються неадекватними в інших, непрофесійних, сферах життєдіяльності.

Негативна оцінка професійної деформації ґрунтується на тому, що вона призводить до зниження загальної працездатності та витривалості в суспільному житті. За останні роки знизився рівень професійної мотивації працівників, висока плинність кадрів, напруженість всередині колективу, висока дисциплінарна поведінка, порушення законодавства, у тому числі кримінальні покарання, надзвичайні ситуації (самогубство, алкоголізм, вживання та збут наркотичних і психотропних речовин, травми), погіршення загального самопочуття, особливо нервово-психічного.

Особи, які стажують понад п'ять років, характеризуються психоемоційними розладами, що проявляються апатією до громадян або підвищеною агресивністю до них. Жертвою професійної деформації може стати кожен працівник. Це пояснюється тим, що в кожній клітині організму існують або можуть з'являтися різні стресори [18, с. 14].

Синдром емоційного «вигорання» розвивається в наслідок комбінації організаційних, професійних стресів та особистісних факторів. Спеціалісти в області психології вважають, що професійна деформація передається як

інфекційна хвороба. Іноді можна зустріти цілі відділи, де прогресує даний недуг.

Професійна роль працівника Національної поліції багатогранно впливає на особистість, висуваючи до людини певні вимоги та змінюючи її зовнішній і внутрішній імідж. Прояв професійних деформацій у правоохоронній системі є дуже небезпечним для суспільства та самої системи. Особливо небезпечним є те, що розвиток цього явища може призвести до такої поведінки поліцейських, яка не тільки суперечить професійній етиці, не тільки глибоко виключена із суспільства, а й безпосередньо веде до незаконної чи протиправної діяльності, а також до злочинності.

Професійне перетворення особистих якостей може бути обумовлено перерозвиненістю риси, необхідної для успішного виконання професійних обов'язків, якщо вона перекинулася в сферу непрофесійного життя суб'єкта.

Наприклад, у своїй роботі слідчий стикається з хитрістю та лицемірством. Виходячи з цього, співробітники можуть викликати більше критики та надмірної пильності. Коли слідчі бачать у кожній людині злочинця, подальше погіршення цих рис може призвести до розвитку надмірної підозрливості, яка проявляється не тільки в професійній діяльності, а й поширюється на родинні та сімейні стосунки. Часто спостерігаються спотворення роботи, коли керівник не обмежує свою владу, у нього з'являється бажання придушити іншого, не терпить інших думок, зникає здатність бачити свої помилки, самокритичність, з'являється впевненість, що тільки його власні думки правильні [19, с. 122].

Основними напрямками підтримки психічного здоров'я поліції з боку Національної поліції України є:

- психологічні дослідження;
- психологічні тренінги;
- психологічно-профілактична робота;

-підтримка та оптимізація психосоціального клімату в колективі та психологічний супровід працівників поліції, у тому числі під час оперативно-розшукової діяльності або операцій [20, с. 43].

Процес психологічного дослідження поліцейського - це визначення основних психологічних особливостей, якостей і особливостей особистості, поведінкових мотивів, психофізіології, емоційних реакцій і станів, закономірностей психічних процесів, рівнів інтелекту, когнітивних областей, особливостей мислення, пам'яті, уваги, емоції та сфери волі, спосіб самостійного прийняття рішень, наявність лідерських тенденцій, загальний розвиток комунікативних якостей, схильність до управління діяльністю, прогноз стресостійкості, успішність у певних умовах професійної діяльності, психологічна підготовленість, служити в екстремальних ситуаціях [21, с. 9] .

Психологічна підготовка працівників правоохоронних органів – це процес формування навичок професійно-психологічної надійності, стійкості, підготовки до різних умов службової діяльності, конструктивного спілкування з працівниками поліції, позаштатними працівниками поліції, слухачами (студентами).

Психологічно-профілактична робота поліцейських – це захід, що вживається для підтримання найкращої працездатності працівників поліції, слухачів (студентів), поліцейських позаштатних, мінімізації впливу несприятливих факторів на їх роботу, збереження їх психічного та фізичного здоров'я. , виховні, психологічні профілактичні заходи. здоров'я [22, с. 4].

Підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату в колективах – це процес формування оптимальних соціально-психологічних умов для підтримки високої працездатності та ефективної діяльності колективів [23, с. 88].

Психологічний супровід працівників поліції, у тому числі під час оперативно-розшукової діяльності, — це комплекс організаційно-виховних

та психологічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності працівників поліції у забезпеченні громадської безпеки і порядку, у боротьбі зі злочинністю.

Психолого-профілактична робота здійснюється шляхом проведення комплексу психологічних, діагностичних, виховних і практичних заходів і передбачає проведення цілеспрямованих досліджень психологічної діагностики, оперативну діагностику психологічних корекційних заходів, функціонування психологічних навчальних комплексів, кабінетів психологічної саморегуляції, надання допомоги та контрзаходів. Психологічна реабілітація працівників поліції в екстремальних ситуаціях.

Психологічно-профілактична робота з працівниками поліції включає:

- індивідуальне психологічне консультування працівників поліції та членів їх сімей (за домовленістю) з метою вирішення їхніх психологічних та сімейних проблем, вирішення конфліктів та налагодження процесу ефективного спілкування з іншими, спрямованого на усунення психологічних проблем особистості;

- виправлення недоліків роботи психіки;

- робота із несприятливим психологічним та емоційним станом, для підвищення адаптивності працівників поліції;

- розширення сфери їхньої професійної поведінки та збереження психічного здоров'я;

- проведення психологічної корекції, усунення недоліків індивідуального розвитку особистості, поганого психологічного та емоційного стану;

- удосконалення працівників поліції;

- пристосованість та розширення сфери поведінки поліцейських, збереження психічного здоров'я;

- організація роботи груп психологічної допомогита підтримки, проведення комплексних заходів психологічного спрямування з працівниками поліції тощо [24, с. 166].

1.3. Зміст, основні характеристики організаційно-психологічної складової в професійній діяльності організацій

Проблема визначення структури та змісту організаційної психології ментального менеджменту базується на певних історичних дослідницьких напрямках психології організаційного управління.

Поняття «управління» поширене в різних науках і передбачає функції, властиві організованим системам (біологічним, технологічним, соціальним, військовим тощо).

Управління - функція забезпечення підтримки певної структури, організованої системи, підтримання її способу діяльності, виконання її планів і цілей; цілеспрямований вплив на систему з метою переведення її з одного стану в інший.

Управління традиційно поділяють на такі види за складовими навколишнього світу - нежива природа, жива природа і людське суспільство:

- Технічне управління в неживій природі (у технічних системах) - науково-технічні процеси та фізичні системи управління тілами, машини та ін.
- Біологічне управління в живих організмах (в біологічних системах) - управління процесами, що відбуваються в живій природі і пов'язані з життєдіяльністю організму
- Соціальне управління в суспільстві (в системі суспільства) - управління як вплив на діяльність людей, об'єднаних у різні соціальні групи.

Психологія управління - наука, що лежить в основі управлінської діяльності.

Психологія управління, зародившись на перехресті психологічних дисциплін, функціонує і розвивається у нерозривному зв'язку як із суспільними науками, так і з тими, що сфокусовані на проблемах управління. Особливими є її взаємозв'язки з психологічними дисциплінами:

загальна психологія, психологія особистості, соціальна психологія, акмеологія, психологія кар'єри, психологія праці, інженерна психологія, психологія бізнесу, етнопсихологія, психологія творчості та ін. [25, с. 9].

Основою будь-якого виду професійної діяльності є професійно-етична та психологічна складова. Але аналіз різних видів професійної діяльності показує, що значення і розташування цих компонентів різне.

Основою професіоналізму всіх видів діяльності повинні бути складові професії — знання, уміння та навички у відповідних сферах професійної діяльності. Роль етико-психологічної складової - етичної та психологічної культури відповідних професійних носіїв - не дуже визначена і чітка. У багатьох випадках ці аспекти професійної діяльності просто ігноруються, особливо в інженерії. Усе це свідчить про суто технократичний підхід до професійних концепцій та недостатню орієнтацію на ціннісні, особистісні, психологічні принципи професійної діяльності та життя людини.

На Заході психологія управління в основному складається з трьох частин, а саме вивчення психологічних питань, пов'язаних з організаційною роботою, діяльністю співробітників і загальним розвитком організації, інтегрованих в цілісну систему. Ми вважаємо, що ця сфера має лише дві складові (психологію праці та психологію управління), які переважно розвивалися окремо, не аналізуючи організацію як соціальну сутність.

Порівняно із Заходом, вітчизняні дослідження в основному виявляють такі тенденції:

- управління розглядається поза його стосунками до конкретного соціального суб'єкта (організації), що його реалізує, тобто воно видається відокремленим від конкретного соціального середовища;
- керівництво розглядає лише управління персоналом і має мало відношення до управління всією організацією;
- управління розглядається з точки зору суб'єкта управління (керівника), тобто як односторонній процес, без розгляду аналізу об'єкта управління як частини процесу.

Як наслідок, проблеми, пов'язані з аналітикою, звузили управління процесами і, на наш погляд, дещо знизили валідність їх дослідження. Необхідність інтеграції України у світ та основні теоретичні та практичні досягнення західних країн у галузі психології управління поставили перед вітчизняною теорією та практикою менеджменту складну проблему, а саме, визначення сутності, змісту та структури управління. А іноземний контент має враховувати та організувати питання сексуальних методів..

У зв'язку з цим, на думку В. Кагана, термін «організаційна психологія» слід розглядати не як американізм, а як свідчення нового ставлення до менеджменту [26, с. 312].

Розглянемо успіх організації, заснованої на прикладі Національній поліції України (створення патрульної поліції НП України), заснованої на уяві, креативності, нестандартному прийнятті рішень, сміливості та бачення майбутнього в новій структурі. У міру розвитку системи поліції, відносини всередині неї ускладнювалися, і вона почала спотикатися на власному зростанні — багато нових людей, нові функції та повноваження, збільшення обсягу роботи. Поліцейським збільшили обов'язків та відповідальності. Те, що спочатку вважалося веселим, перетворилося на хаос. Відсутність планування, відсутність належних систем, заплутані директиви, недостатня підготовка, надмірна бюрократія, а в деяких випадках і юридична колізія — все це створює тертя.

Щоб повністю вирішити ці проблеми, з'явилася влада професійних менеджерів. У хаосі вони починають наводити порядок, але водночас вбивають дух натхнення, наприкладі Патрульної поліції. Творчий ентузіазм добігає кінця, оскільки багато молодих людей, які приєднуються до новоствореної Патрульної поліції, починають масові звільнення, через зростаючою бюрократію. Перспективна система юних патрульних почала ставати ще однією системою МВС, нічим не відрізняючись від будь-якої іншої системи структури МВС.

Завдання бюрократії – компенсувати нестачу компетентності та дисципліни. Якби правильні працівники були обрані з самого початку, цієї проблеми не виникало б.

Альтернатива бюрократії в поліції – створення культури дисципліни. Об'єднавши дві взаємодоповнювальні сили – культуру дисципліни і етику працівників поліції, можна отримати чарівну суміш для досягнення визначних результатів і довгострокового успіху [27, с. 101].

На думку Дж. Коллінза, перетворення починається не зі спроби прищепити дисципліну недисциплінованим, а з найму дисциплінованих. Друге – дисципліноване мислення. Потрібна дисципліна, щоб зустріти важкі істини, зберігаючи віру в те, що можна знайти, тож ви знайдете шлях до успіху. Нарешті є дисциплінарні дії. Порядок дуже важливий. Компанії часто намагаються вжити дисциплінованих заходів, які обходять попередні етапи. Але без самодисципліни дисципліновані дії неможливі, а дисципліновані дії без дисциплінованого розуму є дорогою до катастрофи.

Ці аспекти важливі з точки зору психології управління, коли у вас є дисципліновані люди, вам не потрібна ієрархія. Коли у вас дисципліноване мислення, вам не потрібна бюрократія. Коли ви дієте з дисципліною, вам не потрібно надмірно контролювати. Внутрішня дисципліна організації з видатними результатами подібна до дії: свобода та відповідальність у детальних системах. Ці організації створюють послідовні системи з чіткими обмеженнями, але також забезпечують свободу та відповідальність усередині цих систем [28, с. 164].

Сучасна концепція кар'єри зазнає серйозних і швидких перетворень у суспільстві. Характеристики становлення та розвитку професії сучасного експерта полягають не тільки в широті професійного вибору та варіативності професійних траєкторій, а й у необхідності володіння сучасними експертами глибшими та ширшими знаннями.

Заняття на цьому етапі — це суб'єктивне сприйняття власної поведінки та статусу, пов'язане з досвідом роботи та діяльністю у

трудовому житті. При цьому в кар'єрному розвитку компанії та співробітників мають бути дотримані умови спільних інтересів.

Крім того, кар'єра – це складна суміш, яка включає багато важливих позитивних аспектів роботи та особистого життя.

Проблема підвищення кваліфікації персоналу та система роботи «вирощування» компетентних спеціалістів та керівників є актуальною для сучасної України з ряду причин, а саме:

– Європейські країни вимагають такої підготовки, яка відповідає їхнім вимогам, що ставить перед Україною певну ціль, до якої треба наближатися. Беззаперечним фактом є те, що системи навчання «функціонують» з неефективності, яка на превеликий жаль є на теперішній час в Україні, ставить мету, зробити навчання більш ефективними та оптимізованими;

- українське суспільство особливо потребує компетентних та ефективних менеджерів, за допомогою яких можна впроваджувати нові інноваційні програми та системи;

- Існуючі системи навчання вищого керівництва зосереджуються насамперед на їхніх особистісних ролях. Змінилося керівництво, змінилися і «правила» організаційної роботи. Найкращий варіант, коли керівник має зрілу модель, і всі нові претенденти на посаду повинні відповідати їй.

Формування теоретико-гіпотетичної моделі психологічної складової кар'єри є підставою для подальших експериментальних досліджень та вдосконалення теорії [29, с. 226].

В сучасній психології існують два основні підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності особистості до здійснення діяльності, зокрема управлінської: функціональний та особистісний. З точки зору функціонального підходу, психологічна готовність до діяльності визначається як певний стан психічних функцій, що забезпечує високу ефективність під час виконання діяльності.

Загалом, аналізуючи літературні джерела, можна говорити про такі чинники психологічної готовності до управління:

- наявність загальних і спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності; – готовність до прийняття ризикових рішень, вирішення складних завдань, подолання напружених ситуацій заради мети;
- до активних дій в екстремальних умовах (дефіцит часу, порушення технологічного процесу тощо), тобто бажання й можливість діяти за високих стресових навантажень;
- готовність діяти в середовищі, що швидко змінюється;
- наявність спеціальних знань та умінь;
- ціннісне ставлення до професіоналізму;
- наявність уявного образу «Я» – уявлення про управлінську кар'єру;
- самооцінка, самоаналіз, самоконтроль.

Отже, психологічна готовність особистості керівника – це соціально детермінований і психічно зумовлений потребами людини мотивований процес, який виявляється в позитивному емоційно-вольовому ставленні до управлінської діяльності; сконцентрований показник професіоналізму; можливості людини, які характеризують її здатність досягти вершин майстерності; реальні вчинки особистості, що сприяють оптимальному й успішному функціонуванню та розвитку організації [29, с. 226].

Висновки до розділу 1

В Україні реформи тривають давно, і схоже, що з таким реформаторським підходом це «модне» явище триватиме ще довго. Подібні традиції підтримують Національна поліція України, ЗСУ та інші українські військові організації. Такий початок багато хто буде сприймати особливо критично. Але ніхто не питає людей з середовища, а просто роблять висновки з фото на сайтах, популістських звітів та планів.

Очевидно, що логістичні та фінансові реформи не можуть бути безперечною основою успіху реформ. Тому можна сказати, що важливість

психосоціальної складової будь-якого людського середовища у здійсненні швидких та ефективних реформ є надто очевидною. Тому цілком прийнятним є припущення, що на цей фактор реформи слід приділяти особливу увагу, який вже давно враховується в практиці бізнесу.

Відтак в умовах розвитку і конструктивних, і деструктивних процесів у нашому суспільстві збільшується роль морального і професійно-етичного чинників, які в сьогоденні стають значущими елементами мотивації службової діяльності, позначаються на ефективності й якості виконання оперативно-службових завдань, тому що на місце колишнього, адміністративно-командного, ідеологізованого впливу на особовий склад приходять переорієнтація правоохоронних органів на соціальне обслуговування суспільства. А за умови морального переконання в соціальній значущості службової діяльності головним стає спонукання до такої діяльності. Відтак професійне виховання стає одним із пріоритетних напрямів формування правосвідомості, загальної та професійної культури співробітника органів поліції.

З точки зору юридичної психології, професійна деформація особистості поліцейських – це процес зміни професійних здібностей і особистості поліцейських в антисоціальному напрямку і є результатом негативних характеристик, таких як зміст, організація, умови служби.

Слід зазначити, що на професійно-моральну деформацію особистості впливають об'єктивні причини, як зовнішні (зумовлені умовами суспільного життя), так і внутрішні (породжені конкретними обставинами служби), так і суб'єктивні причини.

Психологічний супровід працівників поліції, у тому числі під час оперативно-розшукової та оперативно-розшукової діяльності, — це комплекс організаційно-виховних та психологічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності працівників поліції у забезпеченні громадської безпеки і порядку, у боротьбі зі злочинністю. Психолого-профілактична робота здійснюється шляхом проведення комплексу

психологічних, діагностичних, виховних і практичних заходів і передбачає проведення цілеспрямованих досліджень психологічної діагностики, оперативну діагностику психологічних корекційних заходів, функціонування психологічних навчальних комплексів, кабінетів психологічної саморегуляції, надання допомоги та контрзаходів. Психологічна реабілітація працівників поліції в екстремальних ситуаціях.

Психологічно-профілактична робота з поліцією включає: індивідуальне психологічне консультування працівників поліції та членів їх сімей (за домовленістю) з метою вирішення їхніх психологічних та сімейних проблем, вирішення конфліктів та налагодження процесу ефективного спілкування з іншими, спрямованого на усунення психологічних проблем особистості особистості. виправлення недоліків. Розвиток, несприятливий психологічний та емоційний стан, для підвищення адаптивності працівників поліції, розширення сфери їхньої поведінки та збереження психічного здоров'я, проведення психологічної корекції, усунення недоліків індивідуального розвитку особистості, поганого психологічного та емоційного стану, удосконалення працівників поліції. Пристосованість, розширення сфери поведінки поліцейських, збереження психічного здоров'я; організація роботи груп психологічної допомогита підтримки, проведення комплексних заходів психологічного спрямування з працівниками поліції тощо

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

2.1. Методи емпіричного дослідження та його вибірка

Питання охорони праці є надзвичайно важливим у контексті ефективної спеціалізації особистості, яка в складних соціально-економічних умовах сучасного українського суспільства переживає багато небезпечних моментів, пов'язаних із руйнівними наслідками сформованої системи професійного розвитку та розвитку. .

Ці аспекти не позбавляють осіб тісної професійної свідомості та змін професійної поведінки, які проявляються у професійній деформації спеціальностей. Для експертів у стресовій кар'єрі актуальність питання зростає. Збільшується кількість стресових факторів в інформаційних технологіях, різких соціальних змінах і техногенних катастрофах у життєдіяльності людини, а також у сфері професійної діяльності.

Загалом, стресові умови життя і роботи, хронічні та надмірні стреси, недостатня здатність до подолання труднощів, криз, екстремальних життєвих ситуацій можуть впливати на емоційні стани, призводячи до розладів психологічної адаптації, посттравматичного стресового розладу, різних соматичних захворювань. Заслуговує на особливу увагу те, що в таких життєвих ситуаціях не тільки порушується звичне ставлення людини до світу, але й неможливо адаптуватися до цих змін без серйозної роботи над зовнішнім і внутрішнім світом [30, с. 13].

Основними причинами професійної деформації є регламентація змісту професійної діяльності, незмінність процесу та жорстка алгоритмізація. Причому розвиток професійної деформації не обмежується

професійною сферою, а її наслідки починають проявлятися і в особистому житті людини, у його взаємодії з іншими.

Дослідницький аналіз змісту, природи та ознак професійної вад розвитку поліції дозволяє визначити це явище як результат цілком специфічної професійної діяльності. У подальшому рекомендується проводити емпіричні дослідження соціально-психологічних факторів професійної деформації працівників поліції.

З самого початку та у світлі попередніх досліджень слід зазначити, що цілеспрямована психодіагностична методика визначення ступеня професійної деформації не розроблена. Дослідники в цьому питанні використали ряд індивідуальних психодіагностичних методів, спрямованих на виявлення змін у структурі особистості від середнього [31, с. 89].

Розглянемо дослідження, яке було проведено методами бесіди із працівниками сектору поліцейської діяльності №1 відділу поліції № 2 Хмельницького районного управління поліції в Хмельницькій області а також застосовано методи тестування Г. Айзенка на визначення екстраверсії-інтраверсії та нейротизму.

Крім того, при дослідженні поліцейських професійних деформаторів був використаний метод експертної оцінки, який може узагальнити досвід найбільш компетентних фахівців [32].

В дослідженні брали участь 15 поліцейських, які прослужили у органах поліції від 1 до 12 років і більше;

Підгрупа 1 – працівники СПД №1ВП №2ХРУП ГУНП в Хмельницькій області, які прослужили від 1 до 3 років – 3 поліцейських;

В результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що:
- професійні дефіцити поліцейських знаходяться на початковому та середньому рівнях;

Підгрупа 2 – працівники СПД №1ВП №2ХРУП ГУНП в Хмельницькій області, які прослужили від 4 до 9 років – 8 поліцейських;

В результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що:
- професійні дефіцити поліцейських знаходяться на середньому рівні;

Підгрупа 3- працівники СПД №1ВП №2ХРУП ГУНП в Хмельницькій області, які прослужили від 10 до 12 років – 3 поліцейських.

В результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що:
- професійні дефіцити поліцейських знаходяться на високому рівні, а також, встановлено що чим довше працівник поліції служить, тим яскравіше виражені наявні професійні дефіцити.

Це підтверджує порівняльний аналіз груп, розподіл яких здійснюється шляхом поділу за віком проходження служби для виявлення наявності професійної деформації;

Під час проведення методу бесіди із працівниками 1 підгрупи, встановлено що всі учасники (3 поліцейських), націленні на кар'єрну діяльність в лавах Національної поліції.

В ході бесіди із учасниками 2 підгрупи, встановлено, що 75 % респондентів націленні на кар'єрну діяльність в лавах Національної поліції, та 25 % у зв'язку із частими змінами керівництва, не бажають просуватися по кар'єрній драбинці та прагнуть залишити все на своїх місцях

В ході бесіди із учасниками 3 підгрупи, встановлено, що всі 100 % респондентів не націленні на кар'єрну діяльність в лавах Національної поліції, у зв'язку із частими змінами керівництва, не бажають просуватися по кар'єрній драбинці та прагнуть залишити все на своїх місцях, на своїх посадах.

Під час анкетування було встановлено що найголовнішими причинами та умовами виникнення професійної деформації були відсутність можливості спілкування із рідними та близькими поза службовим обов'язком, психічне перевантаження, стрес, розумова втома, відсутність професіоналізму серед персоналу, посилення службових конфліктів, байдужість до підлеглих і перевантаженість роботою.

В ході даного дослідження можна зробити такі висновки:

- Найважливішими факторами професійної деформації були порушення професійної етики, закорінені в командах на рівні кодексу поведінки, та недоліки в управлінні підрозділами поліції;

- менш важливими, але досить значним впливають певні особистісні стереотипи працівників, які формуються внаслідок соціального впливу та соціального сприйняття професії, впливу найближчого соціального оточення за межами служби;

- Найменш важливе домінування в професії настрою.

Емоції систематично супроводжують професійну діяльність. Вони накопичуються поступово і з часом починають деформувати особистість. При цьому індивідуальна типологічна якість особистості відіграє важливу роль і може суттєво знизити цей фактор [31, с. 89].

2.2. Результати емпіричного дослідження професійної деформації працівників поліції та організаційно-психологічних характеристик їх діяльності

Для досягнення цілей і завдань нашого дослідження, перевірки гіпотез, ми провели кореляційний аналіз, щоб виявити зв'язки та взаємозалежності між окремими кар'єрно-важливими якостями, які вивчаються у працівників міліції, які належать до різних предметних груп.

Примітно, що за допомогою кореляційного аналізу ми підтверджуємо емпіричні висновки обох груп. Велика кількість значущих зв'язків показує, що ознаки першого набору, які ми описували раніше, є правильними. Тобто працівники готові йти на ризик, і їм властиві сміливість, рішучість, наполегливість, сміливість, незалежність, розсудливість і поміркованість у виконанні своїх завдань.

Першу групу дослідників притаманні чіткі цілі, високі моральні цінності, впевненість у собі та своїх вчинках, любов до своєї справи, старання дотримуватись термінів. Вони витривалі, відповідальні, позитивні,

енергійні, оптимістично дивляться на події, цілеспрямовані, стійкі до невдач і стресу. При цьому суб'єкти можуть бути дратівливими, різкими, впертими, здатними провокувати конфліктні ситуації. Тим не менш, вони почувуються комфортно в колективі та поважаються колегами [32, с.89].

Таким чином, співробітники першої групи є амбівертами (тобто більшість середніх інтровертів-екстравертів), які мають якості, необхідні для кар'єри поліціанта. На роботі всі якості проявляються у співробітників майже однаково.

Можна припустити, що специфічні обставини МВС мають значний вплив на виявлення та формування особистісних і професійних якостей, а рівень кожної характеристики взаємопов'язаний. Наприклад, цілеспрямовані працівники мають стиль професійної діяльності «професійний практик». Або, навпаки, співробітникам притаманний стиль «спеціаліст», тому вони цілеспрямовані. Або, якщо працівник дуже соціальний, то сором'язливість не є вродженою.

Якщо емоційна нестабільність висока, рівновага низька. Працівники з низьким рівнем емоційної нестабільності характеризуються врівноваженістю. Необхідно підкреслити, що результати першого комплексу емпіричних досліджень є достовірними. За результатами кореляційного аналізу другої та першої груп виявлено багато значущих зв'язків. Це говорить про те, що ознаки другої групи, наведені раніше, є об'єктивними. Друга категорія працівників – впевнені в собі та своїх діях, наполегливі в роботі, авантюрні, здатні швидко приймати рішення, енергійні, ініціативні, ініціативні, оптимістичні, дотримуються правил та інструкцій при виконанні службових обов'язків, отримують задоволення від роботи, відповідальні, уважний, вмю працювати самостійно в команді, любить працювати за планом, наполегливий і цілеспрямований, терплячий і витривалий.

Такі працівники прагнуть досягти ідеальних результатів у своїй роботі, обережні, звикли використовувати вже набуті іншими знаннями.

Вони адекватно реагують на критику і похвалу. Для них характерні ознаки інтроверсії та екстравертності [33, с. 94]

У той же час суб'єкти другої групи можуть бути імпульсивними, дратівливими, антикомандними, якщо вони вважають це за потрібне. Друга група працівників також була сміливою, сміливою, рішучою та емоційно зрілою. Таким чином, випробувані другої та першої груп володіли якостями, необхідними для кар'єри працівника МВС.

Ми бачимо, що деталі роботи також мають значний вплив на формування та виявлення особистісних і професійних якостей. Наявність або відсутність однієї ознаки визначалося рівнем продуктивності іншої (у другій групі було більше зворотного зв'язку, ніж прямої асоціації).

На другу групу працівників вплинув інструмент моделювання, і кореляційний аналіз показав, що характеристики цих працівників, певні важливі професійні якості, навички та вміння розвивалися краще, ніж перша група працівників, які не мали досвіду моделювання.

Хоча представники першої групи потребують особистісних і професійних якостей також загалом розвинених на належному рівні. Перша група виявила помірно значний зв'язок між «формалістично-бюрократичним» способом роботи та ризиком та енергією. Між тим, у другій групі «формалістично-бюрократичний» стиль професійної діяльності асоціювався з рівнями самоактуалізації, відповідальності, зосередженості, наполегливості, витримки та енергії. Це говорить про більш високий рівень розвитку та виконання цих якостей у другій групі працівників [34, с. 89].

Крім того, співробітники другої групи були більш витривалими, цілеспрямованими, наполегливими, більш відповідальними та мали сильні етичні цінності та інтереси. Перша група мала міцний зв'язок між тим, як працювали «постійно адаптовані» та рівнем ризику, витривалості та енергії. Це свідчить про те, що працівники першої групи більш толерантні, для них дуже важлива думка інших, їм важче відстоювати власні інтереси. У другій

групі ця модель діяльності була пов'язана з чоловічою увагою і сумлінністю. Інакше кажучи, працівники другої групи були дуже обізнані в умовах інших людей і пристосовувалися, коли цього вимагала ситуація, були відповідальними, могли приймати несподівані рішення і були сміливими.

Друга група знайшла багато зв'язків зі стилем роботи «професійного перфекціонізму». Це показує, що співробітники, які мають досвід використання інструментів моделювання, хочуть якнайкраще виконувати свою роботу і досягати всього, чого хочуть. У першій групі стиль «професіонал-практик» має багато важливих зв'язків. Тобто працівники, які не стикаються з інструментами імітації, намагаються виконувати свою роботу відповідально, можуть бути лінивими, а пошук найкращої поведінки — справа проб і помилок.

До речі, працівники другої групи були менш схильні до дратівливості та депресії, емоційних реакцій. Вони емоційно витриваліші. Це демонструє зв'язок між дратівливістю, депресією та професійним стилем «креативний новатор». Тому ми визначили, що закономірності, виявлені під час дослідження, були дуже чіткими в процесі вивчення взаємозв'язку. Зв'язок між різними характеристиками та якостями досліджуваних можна простежити між шкалами однієї методики та між шкалами різних анкет. Це свідчить про те, що професійно важливі якості тісно пов'язані з рівнями розвитку — отже, характеристики професійних та особистісних якостей взаємозалежні.

За результатами кореляційного аналізу підтвердилася гіпотеза, яку ми висунули на початку дослідження. Працівники, які під час професійного навчання використовують засоби моделювання, мають вищий рівень професійно важливих якостей, необхідних для виконання завдань в екстремальних умовах, ніж працівники, які не стикалися із засобами моделювання [35, с.146].

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження важливих професійних якостей працівників відділу загальних питань на основі

досвіду використання засобів моделювання, зазначимо, що найефективнішими вважаються такі засоби моделювання, як пневматична зброя та пейнтбольні та лазерні тир.

Серед переваг використання цих інструментів моделювання вони виділяють здатність самостійно мислити та вирішувати проблеми в майже реальних умовах, розвивають здатність аналізувати ситуації та швидко орієнтуватися, виділятися, вирішувати, впевненість у собі, витримувати тиск, гнучкість розуму, впевнене володіння зброєю та спецтехнікою, вміння абстрагуватися від стереотипів, а також вміння реагувати, коригувати увагу, розраховувати психологічні фактори при виконанні завдань різних спеціальних операцій.

Психодіагностика професійно важливих якостей засвідчила, що загалом рівень особистісно-професійного розвитку наукового персоналу в спецпідрозділах двох груп досліджуваних був досить високим. Проте були виявлені деякі відмінності.

Наприклад, працівники міністерства внутрішніх справ, які використовували інструменти імітації в професійному навчанні, отримали вищі бали за такими шкалами, як нейротизм, спонтанна агресія, дратівливість та емоційна лабільність. Тобто у них сильні емоційні бажання, дратівливість, емоційність, готовність до співпраці, сміливість, рішучість, ризикування, самоаналіз, здатність прояснити голову, а також прагнення до лідерства, активності, амбіційності, енергії, ініціативи, радість, мужність [36, с 124].

В ситуації конфлікту інтересів, коли задоволення особистого інтересу перешкоджає інтересам іншої людини. Слід звернути увагу, що егоїзм слід відрізнити від себелюбства, тобто природного відчуття самозбереження й благовоління до самого себе. При себелюбстві турбота людини про власне благо може не суперечити благу інших людей або й поєднуватися з прагненням блага іншим людям, до загального блага. Егоїзмом називають зарозумілість або самовдоволення, при якому поблажливість до себе може

здійснюватися за рахунок інших. Також не слід ототожнювати егоїзм з індивідуалізмом, при якому інтерес особистості визнається пріоритетним у відношенні до колективного (групового або громадського) інтересу, при цьому соціальні інститути та групи є засобом або умовою досягнення його блага, свободи та особистісного розвитку як вищої мети [37, с. 34].

У розмаїтті професійних стосунків егоїзм може виявлятися по-різному.

По-перше, як «диктаторський егоїзм», який виражається в переконанні, що «всі повинні служити моїм інтересам».

По-друге, він може проявлятися як «егоїзм власної винятковості», згідно з яким визнається, що «всі повинні дотримуватися моральних принципів, крім мене, якщо це мені не вигідно». Потретє, «анархічний егоїзм», згідно з яким «усім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться».

При цьому перші дві формули суперечать фундаментальним моральним вимогам – «золотому правилу» та «заповіді любові». З погляду «золотого правила» в них порушені принципи рівності та взаємності. З погляду «заповіді любові», вони допускають використання індивідом інших людей як засіб у досягненні власних цілей.

Ставлення до себе як до безумовної цінності при ставленні до інших виключно як до засобу досягнення власних цілей представляє собою крайній егоїзм і, якщо точніше, називається «егоцентризмом». Третя формула «всім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться» може бути визнаною як морально прийнятною, але при певному коригуванні вона повинна бути доповнена другою частиною («... якщо вони не порушують інтереси інших») [38, с. 135].

Оскільки егоїзм є загрозою загальному та суспільному благу, то в рамках моралі, різних соціальних норм і культурних обмежень протягом історії вироблявся баланс егоїзму. Найосновнішим обмеженням є етикет як нормативна естетична культура формального та статусного спілкування.

Норми поведінки всередині груп також є обмежувачими факторами для індивідуального егоїзму. У міжгрупових відносинах домінування приватних групових інтересів і виняткова зосередженість групи на власних інтересах може призвести до так званого «групового егоїзму». Фундаментальні нормативні межі егоїзму забезпечуються суспільно прийнятими фундаментальними моральними нормами та цінностями [39, с. 19].

Детально розглянуто психологічні категорії професійних деформацій з урахуванням основних специфічних відмінностей у професійній діяльності працівників поліції – ступеня особистої відповідальності та аналізу особливостей деформацій через призму особистості. поліція.

Таким чином, було виявлено, що основні відмінності між досліджуваними групами зосереджені на афективній та вольовій сферах особистості. Саме вони визначають особливості процесу трансформації своїх професій. У поліції процес метаморфози проявляється підвищенням рівня особистісної тривожності та внутрішньої напруженості, а для фахівців рятувальних та піротехнічних підрозділів метаморфозні зміни характеризуються гіпертрофією особистісних якостей в емоційно-вольовій сферах, що підтверджується контент-аналізом. суб'єктивних інтерпретацій макроскопічного аналізу [40, с. 139].

Аналіз показників сфери стимулювання підтверджує висновок, що забезпечення відповідних потреб на макрорівні свідчить про недосконалість державного соціального забезпечення, особливо для працівників піротехніки та водолазних команд. Це створює передумови для професійної метаморфози розвитку цих фахівців, які належним чином підтримуються за показниками сфери стимулювання: незадоволеність професійною сферою, визнання професійної діяльності та недостатнє матеріальне забезпечення. Саме ці показники сприяють розвитку дисморфічних змін особистості [41, с. 86].

Висновки до розділу 2

На основі теоретичного аналізу проблеми поліцейської професійної деформації визначено, що розвиток людини розглядається як активний, саморегулюючий процес формування особистості в індивідуальних і соціальних умовах – основний комплекс соціально-професійної діяльності.

З метою виховання особистісних психолого-професійних якостей, необхідних працівникам правоохоронних органів для виконання службових обов'язків, проводиться цілеспрямована психологічна підготовка працівників з метою підвищення їх професійно-психологічної надійності в небезпечних ситуаціях.

Діяльність працівників МВС України надзвичайно складна, ризикована та напружена, що висуває високі вимоги до рівня розвитку важливих професійних якостей. Під професійно важливими якостями розуміють сукупність особистісних та соціально-професійних характеристик особи, що забезпечують ефективне виконання трудових функцій і, зокрема, сприяють швидкому професійному оволодінню та успішному розв'язанню професійних проблем.

Основними професійними якостями поліціантів є:

- 1) Розвиваючі якості моралі та волі, що виявляються у відповідальності, наполегливості, самоорганізованості, сміливості, ініціативності, самостійності, дисциплінованості тощо;
- 2) здатність протистояти стресу та саморегуляції в умовах шкідливої діяльності;
- 3) високий рівень когнітивних якостей, у тому числі розвинені сприйняття, концентрація, пам'ять, креативність і швидкість мислення;
- 4) Рух і фізичний розвиток, включаючи набуття фізичних навичок і вміння долати значні фізичні навантаження;
- 5) Навички соціального спілкування, що виявляються у вмінні спілкуватися та взаємодіяти з людьми, а також у вмінні діяти в команді;

б) професійна компетентність, включаючи відповідні рівні правової, тактичної та спеціальної підготовки тощо.

3. Сьогодні для підготовки фахівців спеціальних воєнізованих формувань на основі сучасних психолого-педагогічних прийомів у поєднанні з практикою професійної діяльності все частіше використовуються інструменти моделювання, особливо пейнтбольні, пневматичні та лазерні полігони.

Психологічно-методологічні принципи цих засобів моделювання полягають у максимально наближенні до реальності екстремальних умов, цілеспрямованому формуванні досвіду та особистої поведінки працівника в цих умовах, розвитку та вдосконаленні особистісних якостей особистості та різноманітних професійних практичних навичок. Для експлуатації, інформування та запобігання небезпеці.

Основними психологічними характеристиками, які виховують важливі якості поліцейської професії через наслідування, є вміння аналізувати ситуацію, готовність приймати рішення та дії в умовах невизначеності, рішучість, впевненість у собі, сміливість, здатність протистояти тиску, гнучкість. Мислення, прагматизм і працездатність Виконувати завдання та оволодіти навичками психологічного впливу.

Процес професійного навчання працівників із застосуванням засобів моделювання має здійснюватися в три послідовні етапи, у тому числі:

- 1) Етап інформатизації;
- 2) Етап активного оволодіння методом моделювання;
- 3) Етап прямого імітаційного моделювання.

Основні рекомендації щодо ефективного використання інструментів моделювання включають: тренування раціонального прагнення до перемоги шляхом розробки планів виживання; застосування елементів, що імітують складну професійну діяльність після того, як працівники засвоїли послідовність дій у загальних ситуаціях; імітаційні ігри мають бути багат шаровими та двонаправленими. . (при наявності «ворога»);

Зразкові завдання повинні включати відточування навичок зброї та спеціального обладнання, розігрування найбільш типових робочих ситуацій та уникнення стереотипів і стереотипів.

ВИСНОВКИ

Наукове дослідження професійної деформації працівників Національної поліції України є надзвичайно актуальним питанням на сьогодні, оскільки необхідно створити дієвий механізм запобігання та боротьби з ним, що має велике значення не лише в теорії, а й на практиці.

Професійний розвиток поліцейського під час виконання ним професійних завдань пропорційний розвитку негативних якостей, які впливають на його повсякденне життя та професійну діяльність. Професійна деформація поліцейських є складною психосоціальною проблемою, і її дослідження має використовувати всю сучасну базу наукових знань.

Перспективними напрямками подальших досліджень є розробка теоретичних обґрунтувань та пропозицій щодо організаційно-методичного та наглядного вдосконалення професійно-психологічної підготовки працівників Національної поліції України, нових програм розробки моделювання, а також психологічних засад стандартизації та сертифікації, проведення наукових досліджень на імітаційні засоби Психологічні методи діагностики та критерії для працівників з екстремальною активністю та іншими важливими якостями.

Відтак в умовах розвитку і конструктивних, і деструктивних процесів у нашому суспільстві збільшується роль морального і професійно-етичного чинників, які в сьогоденні стають значущими елементами мотивації службової діяльності, позначаються на ефективності й якості виконання оперативно-службових завдань, тому що на місце колишнього, адміністративно-командного, ідеологізованого впливу на особовий склад приходять переорієнтація правоохоронних органів на соціальне обслуговування суспільства. А за умови морального переконання в соціальній значущості службової діяльності головним стає спонукання до такої діяльності. Відтак професійне виховання стає одним із пріоритетних

напрямів формування правосвідомості, загальної та професійної культури співробітника органів поліції.

Психологічна сутність професійної деформації полягає в комплексі специфічних змін особистості працівника органів внутрішніх справ, які виникають у результаті впливу негативних факторів (стрес-факторів) оперативно-службової діяльності протягом певного проміжку часу, індивідуального для кожного працівника, але типового (загального) для служби чи підрозділу.

Під час проходження служби у підрозділах поліції працівники піддаються впливу специфічних умов служби, які впливають на особистість працівників та призводять до виникнення певних змін їхніх особистісних особливостей. Строки служби також зумовлюють особливості професійної деформації та деформації емоційної сфери працівників. Емоція – це психічне відображення у формі безпосереднього пристрасного переживання смислу життєвих явищ та ситуацій, обумовленого відношення їх об'єктивних властивостей до потреб суб'єкту.

Професійна роль працівника національної поліції багатогранно впливає на особистість, висуваючи до людини певні вимоги та змінюючи її зовнішній і внутрішній імідж. Прояв професійних деформацій у правоохоронній системі є дуже небезпечним для суспільства та самої системи. Особливо небезпечним є те, що розвиток цього явища може призвести до поведінки національної поліції, яка не тільки суперечить професійній етиці, не тільки глибоко виключена із суспільства, а й безпосередньо веде до незаконної чи навіть протиправної злочинності.

вітчизняні дослідження в основному виявляють такі тенденції:

- Управління розглядається поза його стосунками до конкретного соціального суб'єкта (організації), що його реалізує, тобто воно видається відокремленим від конкретного соціального середовища.
- Керівництво розглядає лише управління персоналом і має мало відношення до управління всією організацією;

- Управління розглядається з точки зору суб'єкта управління (керівника), тобто як односторонній процес, без розгляду аналізу об'єкта управління як частини процесу.

Як наслідок, проблеми, пов'язані з аналітикою, звузили управління процесами і, на наш погляд, дещо знизили валідність їх дослідження. Необхідність інтеграції України у світ та основні теоретичні та практичні досягнення західних країн у галузі психології управління поставили перед вітчизняною теорією та практикою менеджменту складну проблему, тобто визначення сутності, змісту та структури управління.

Список використаних джерел

1. Куций О. А. Організаційна (корпоративна) культура у військово-професійному середовищі: оцінка теорії та практики, перспективи досліджень й впровадження/Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. - К.: НУОУ, 2020. - Вип. 3 (56). - 164 с.
2. Борисюк О. М. Особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна; гол. ред. М. М. Цимбалюк. Львів: ЛьвДУВС, 2012. Вип. 2 (1). С. 211–221.
3. Куций О. А. Синтез міждисциплінарного змісту поняття організації як середньої соціальної групи Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. - К.: НУОУ, 2021. - Вип. 2 (60). - 167 с.
4. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
5. Brunner E. The Scandal of Christianini. Philadelphia, 1950. P. 10
6. АЛЕКСАНДРОВ, Денис Олександрович; ОХРИМЕНКО, Іван Миколайович; ДРОЗД, Олексій Юрійович. Особливості професійно-психологічної адаптації працівників Національної поліції України до правоохоронної діяльності. 2017
7. Шапарь В. Б. Словарь практического психолога. Москва. АСТ; Харьков: Торгсинг, 2005. 734 с.
8. Маклахов А. Г. Общая психология: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2007. 583 с.
9. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: метод. пособие / подобщ. ред. В.М. Бурыкина. – М., ИМЦГУК МВД России, 2004. – 144 с.
10. СтригуненкоЮ.В. О некоторых причинах профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов / Ю.В.

Стригуненко // Теория и практика общественного развития. – 2009. – No 3-4. – С.180-184.

11. Качалов В.Ю. Исследование форм и причин девиантного поведения сотрудников ОВД / В.Ю. Качалов. – Казань: Казанский юридический институт МВД России, 2002. – 194 с.

12. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учеб. пос. / Подред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. – М.: Щит-М, 1998. – 211 с.

13. Юридическая педагогика: учебник для студентов вузов / подред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 895 с.

14. Ярещенко, О. В., & Нестеренко, М. О. (2018). Причины професійної деформації співробітників поліції: соціально-психологічний аспект. Правничий вісник Університету «КРОК», (31), 204-210.

15. Александров, Ю. В. "Особенности деформации эмоциональной сферы работников Национальной полиции." (2018).

16. Александров Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: дис. ... канд. психологічн. наук: 19.00.06. Харків, 2004. 174 с.

17. Александров Ю.В. Проблемы профессионализации та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / Ю.В. Александров // Право і безпека № 4 (46). 2012. Вип. 4 (46). С. 323–328.

18. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у поліції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Н.В. Максименко. Київ, 2010. 35 с.

19. Шинкаренко І.О. Професійна деформація жінок-поліцейських: проблеми та шляхи подолання / І.О. Шинкаренко // Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти: матеріали I Всеукр. круглого столу (м. Дніпро, 18 травня 2018 р.). – Дніпро : ДДУВС, 2018. – С. 120-123

20. Котова И. Б., Власова О. Г. Реализация ресурсного подхода в контексте идей субъектности личности // Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа. Краснодар, 2005.
21. Леонтьев Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М. : Смысл, 2000. 18 с.
22. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. Психологический журнал. 2001. № 1.
23. Козельская А. В. Психология жизненных ресурсов личности: опыт экспериментального исследования. Российский психологический журнал. Том 5, № 3, 2008. С. 87–89.
24. О. В. Федчук/ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ/Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник матеріалів VI Всеукраїнської науковопрактичної конференції (22 жовтня 2021 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.
25. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
26. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
27. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
28. Коллинз Дж. От хорошего к великому / Коллинз Дж. – Санкт-Петербург : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 304 с.
29. Куций О. А. Типологія психологічної готовності сучасних керівників до ефективної управлінської діяльності / О. А. Куций, Л. Р. Яремко // Науковий вісник Львівського державного університету

внутрішніх справ. серія психологічна. - 2013. - Вип. 1. - С. 224-232. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_26

30. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и жизненных ситуациях: учебное пособие / Н.Г. Осухова. – М. : Академия, 2005. – 288с.

31. Куций О. А. Домінуючі соціально-психологічні чинники професійної деформації у працівників ОВС / О. А. Куций // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. - 2011. - Вип. 1. - С. 81-93. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2011_1_9.

32. Шошин П.Б. Метод экспертных оценок: учеб. пособие / П.Б. Шошин. – М.: МГУ, 1987. – 80 с.

33. Алексеев, А. О Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. спец. 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. О. Алексеев . – Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – 2012 – 18 с.

34. Алексеев, А. О. Методика діагностики стилів професійної діяльності / А. О.Алексеев,В. О. Лефтеров // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. – К. : НУОУ, 2011. – Вип. 4 (23). – С. 177–182.

35. Альгин, А. П. Риск в общественной жизни: Учебное пособие / А. П. Альгин. – Тверь: Северо-западная Академия государственной службы, 2000. – 240 с.

36. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев; под ред А. А. Бодалева. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384с.

37. Асямов, С. В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие / С. В. Асямов, Ю. С. Пулатов. – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000-141 с.
38. Мельников В. Г. Динамічна модель групи (теорія і практика розвитку групи, організація). Кіров: КОГУП, 2001
39. Ратинов А.Р. Судебная психология для следователей / Александр Рувимович Ратинов. – Москва : Юрлитинформ, 2001. – 134 с.
40. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование деятельности специалистов экстремального профиля : дис. ...доктора психол. наук: 19.00.03 / Рыбников Виктор Юрьевич. – Спб., 2000. – 433 с.
41. Садковий В.П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Садковий Володимир Петрович. – Х., 2005. – 224 с. 153. Само

