Львівський державний університет внутрішніхсправ
Кафедра психології управління

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Збірник науково-методичних праць

Випуск №3

Матеріали науково-практичного семінару

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В СОЦІУМІ

Львів – 2014

Львівський державний університет внутрішніх справ

МАТЕРІАЛИ
науково-практичного семінару

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В СОЦІУМІ

20 листопада 2014 року

Львів – 2014

УДК [351.743:378] (477.54)(063)
ББК 67.9(4УКР-4Льв)301.163
П21

Психологія управлінської діяльності: збірник науково-методичних праць. Випуск 3: Матеріали всеукр. наук.-практ. семінару «Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції (міліції) і населення в соціумі», 20 листопада 2014 р. / МВС України, Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів : ЛьвДУВС, 2014. – 184 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

голова оргкомітету

Кісіль Зоряна Романівна − заступник декана факультету права, психології та економіки ЛьвДУВС, доктор юридичних наук, професор;

заступник голови оргкомітету

Ковальчук Зоряна Ярославівна − професор кафедри практичної психології ЛьвДУВС, доктор психологічних наук, доцент;

члени оргкомітету:

Балинська Ольга Михайлівна – начальник відділу організації наукової роботи (далі − ВОНР), доктор юридичних наук, доцент, полковник міліції; **Капітанець Оксана Миронівна** – начальник редакційно-видавничого відділу підполковник міліції;

Соловей Ігор Анатолійович – начальник інформаційно-технічного відділу Навчально-методичного центру підполковник міліції; **Івашинюта Вікторія Олександрівна** – начальник відділу зв‘язків з громадськістю, старший лейтенант міліції;

Гуменюк Людмила Йосифівна − завідувач кафедри психології управління ЛьвДУВС , кандидат соціологічних наук, доцент; **Жидецький Юрій Цезарійович** − професор кафедри педагогіки і соціальної роботи ЛьвДУВС,
кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник; **Цмоць Уляна Олексіївна** – старший науковий співробітник ВОНР

Збірник містить тези доповідей учасників конференції з навчальних закладів і науково-дослідних установ Харкова, Києва, Дніпропетровська, а також працівників практичних підрозділів органів внутрішніх справ, працівників управлінь безпеки життєдіяльності за напрямками: психосоціальні виміри та психологічні детермінанти партнерства міліції (поліції) і населення в умовах трансформації і модернізації правоохоронної системи; соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією (міліцією) і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму; професійний психологічний відбір працівників ОВС як гарантія підготовки до служби правоохоронця-комунікатора.; забезпечення психологічного супроводження особового складу ОВС; психотренінгові технології в системі підготовки працівників міліції (поліції) до конструктивної взаємодії з населенням.

Наукові праці друкуються в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори.

ББК 67.9(4УКР-4Льв)301.163
П21

© Львівський державний університет внутрішніх справ, 2014

ЗМІСТ

Середа В.В. До питання реформування проходження державної служби в органах внутрішніх справ україни……..7

Кісіль З.Р. Механізм реалізації сучасної кадрової політики в органах внутрішніх справ України в умовах адміністративної реформи……11

Балинська О.М. Право як продукт комунікативної діяльності соціуму……..14

Бардин Н.М. Комунікативність як детермінанта професійної самосвідомості працівників овс україни……..18

Баранюк Н.І. Соціально-психологічні особливості розвитку організаційної культури у правоохоронних органах в умовах кризового суспільства……21

Василець Н.М. Детермінанти довіри в контексті соціально-психологічних трансформацій……23

Венцик О.В. Громадська думка як критерій оцінювання ефективності діяльності ОВС……..26

Гуменюк Л.Й. Соціальна деформація правоохоронної діяльності як проблема безпеки соціуму…….....28

Кісіль Р.-В.В. До питання професійно-правової деформації суб‘єктів адміністрування…….....32

Ковальчук В.П. Взаємодія міліції й населення як стратегічний напрям органів правопорядку…….....34

Козирєв М.П. Взаємодія міліції й населення як напрям діяльності органів правопорядку……..37

Копоть О.В. Психічне здоров‘я як чинник ефективної діяльності керівника правоохоронних органів……42

Куций О.А. Імідж організації як фактор налагодження конструктивної взаємодії з середовищем……45

Легендзевич Г.Я., Малинович Л.М. Психологічні аспекти формування іміджу сучасного працівника ОВС……46

Матеюк О.А. Психологічні особливості взаємодії правоохоронних підрозділів у роботі з вимушеними та нелегальними мігрантами……48

Семенів Н.М. Особливості діяльності працівника правоохоронних органів в умовах міжетнічної взаємодії……..50

Сибірна Р.І., Сибірний А.В., Хомів О.В. Роль правоохоронних органів у захисті споживчих прав громадян України……53

Сурмяк Ю.Р., Кудрик Л.Г. Принципи і форми взаємодії навчальних закладів та органів внутрішніх справ у правовій соціалізації молоді……..55

Угрин О.Г. Роль громадської думки у побудові конструктивної взаємодії в соціумі…….....59

Химишинець Ю.Ю. Взаємодія міліції й населення як стратегічний напрям діяльності міліції……61

Христук О.Л. Підвищення психологічної культури міліціонера як шлях його конструктивної взаємодії в соціумі……...…….63

Чайка П.Т., Колодка А.В. Психологічні особливості оперативного спілкування працівників ОВС як аспект формування позитивної громадської думки щодо міліції в суспільстві……65

Борисюк О.М. Формування комунікативної компетентності працівників ОВС.....67

Борисенко О.М., Коваль Н.Л. Особливості професійної самосвідомості курсантів відомчих вищих навчальних закладів МВС України……...70
Гаврильців М.Т. Комунікативна компетентність як обов‘язковий критерій психологічного добору працівників ОВС України……..72
Єсімов С.С. Соціально-психологічні детермінанти конфліктної взаємодії в системі відносин працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності……75
Карпенко Н.А. Формування моделі ненасильницького спілкування у працівників міліції як соціально-психологічна проблема……....78
Ковалів М.В., Горбацьо М.А. Окремі психологічні аспекти взаємодії працівників патрульної служби з населенням……80
Ковальчук З.Я. Психологічні особливості комунікативної діяльності працівників ОВС в екстремальних умовах……82
Колосович А.С. Сучасні теорії щодо психології взаємодії офіцера з неформальним лідером підрозділу…….....85
Мельник О.М., Фещин Г.М. Психологічне забезпечення оперативно-розшукової діяльності оперативних працівників у сфері протидії наркотизму серед неповнолітніх…….....86
Пашко М.М. Психологічні аспекти професійної комунікативної компетенції працівників правоохоронних органів……89
Пряхіна Н.О., Ринка А.І. Психологічні особливості вербального та невербального спілкування працівників міліції з населенням……..92
Синявська О.Ю., Михайлова Ю.О. Ефективна комунікація як ключовий елемент налагодження взаємодії між міліцією (поліцією) і населенням……..93
Скрипець І.Я. Роль керівника у системі управління персоналом органів внутрішніх справ……..96
Шелег Л.С. Чинники комунікативної взаємодії працівників органів внутрішніх справ……..98
Андрушко Я.С. Характеристика особливостей факторного розподілу захисних механізмів, особистісних рис та професійної ідентичності правоохоронців……..100
Блажівський М.І. Адаптація молодих офіцерів до професійної діяльності в практичних підрозділах органів внутрішніх справ……102
Бондар Н.В. Мотивація молодих фахівців ОВС до професійної діяльності……..106
Борисенко О.М., Погребняк З.І. Вплив тривожності на формування «Я-концепції» працівників правоохоронних органів…….....109
Газда І.І. Поняття психологічної підготовки як складової професійної надійності працівників органів справ……112
Гурковський М.П. Сутність та форми професійного навчання персоналу органів внутрішніх справ України……115
Жигайло Н.І. Психологічна модель запобігання та корекції девіантної поведінки студентської молоді як гарантія підготовки до служби в правоохоронних органах……119
Жидецький Ю.Ц. Гуманістичні засади професійної підготовки працівників ОВС України……123
Карпенко В.В., Цивінський О.І. Інноваційний спосіб синхронізованого аудіо-відео контролю процесу інструментальної детекції брехні за допомогою поліграфа……...124
Ковбич О.М., Бардин Н.М. Особливості професійного психологічного відбору працівників ОВС у системі підготовки правоохоронців…….....126

Кухтій І.Є. Правова культура як важливий чинник професійної комунікативної компетенції працівників правоохоронниї органів…….129

Майорчак Н.М. Новітні технології в українській системі професійного відбору працівників ОВС……131

Маркевич О.А. Особливості формування ціннісного ставлення правоохоронця до здоров‘я сучасної молоді……..133

Наугольник Л.Б. Особливості поведінкової активності представників керівного складу міліції (поліції) в стресових умовах……136

Петришин В.В. Соціально-психологічні чинники професійного становлення психологів органів внутрішніх справ у вищому навчальному закладі системи МВС……139

Сірко Р.І. Психологічні особливості учасників бойових дій……...141

Сушко А.І. Підхід до підготовки ефективного працівника в системі ОВС України……...143

Чорномаз О.Б. Організаційно-правове забезпечення виховної роботи в органах внутрішніх справ……145

Бамбурак Н.М. Особливості застосування тренінгів із формування толерантності в системі підготовки працівників міліції……...145

Булаєвська О.В. Визначення готовності середнього медичного персоналу до професійної діяльності в екстремальних умовах……149

Гошовська О.Я. Сучасні класифікації механізмів психозахисту: шкала Ненсі Мак-Вільямс……...153

Зубрицька-Макота І.В. Метод дебрифінг у психологічній груповій роботі з міліціонерами……156

Калька Н.М. Теоретико-прикладні аспекти застосування метафоричних асоціативних карт у роботі з працівниками ОВС……...158

Марчук А.В. Тренінги як ефективні технології професійно-психологічної підготовки працівників міліції……160

Орищин Л.С. Психологічні особливості процесу адаптації до змінності довкілля……..162

отець Володимир Гоцанюк Актуальність і організаційні засади медико-психологічної реабілітації учасників АТО ……164

Прокопюк Т.В. До питання застосування психотренінгових технологій в умовах професійної психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ…..170

Сукмановська Л.М. Застосування тренінгових методик у підготовці дільничних інспекторів міліції в сфері протидії насильству в сім‘ї……172

Яворська О.М. Методологічні засади соціальної взаємодії органів і установ виконання покарань з громадськими та релігійними організаціями……175

Грищук А.Б. Основні принципи функціонування державної служби в Україні...177

РЕЗОЛЮЦІЯ науково-практичного семінару «Теоретико-прикладні засади конструктивної взаємодії поліції (міліції) і населення в соціумі»……180

Наші автори……..182

ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ВИМІРИ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПАРТНЕРСТВА МІЛІЦІЇ (ПОЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ І МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ

В.В. Середа

ДО ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Докорінні зміни у соціально-економічному середовищі функціонування органів внутрішніх справ України, складні та неоднозначні процеси, що відбуваються у сучасному суспільстві, потребують прийняття адекватних заходів реагування щодо вдосконалення організації управління органами внутрішніх справ України. Головними тенденціями цієї діяльності можна вважати реалізацію комплексного, системного підходу до управління, підвищення професіоналізму на всіх його рівнях та в усіх компонентах. Теоретична та практична робота в цьому напряму вже почалась, але існує ще багато невирішених питань. Серед них – широке коло проблем, пов'язаних з різними аспектами проходження державної служби працівниками органів внутрішніх справ України.

Складність криміногенної ситуації в Україні, тенденції її подальшого розвитку, наявність певних явищ та детермінант, які зумовлюють ці тенденції, вимагають відповідної стратегії боротьби зі злочинністю, значних капіталовкладень, професіональних кадрів, передового технічного оснащення. Підкреслюючи значення всіх вище названих факторів, їх взаємозумовленість, відзначимо, разом з тим, що вирішальним з-поміж них є безумовно людський фактор: здатність працівників органів внутрішніх справ України ефективно та якісно виконувати свої функціональні обов'язки, їх розуміння та готовність реалізовувати місію ОВС України у суспільстві.

Неможливо не погодитись, у зв'язку з цим, з висловлюванням щодо значення персоналу для організації, відомого у світі управління фахівця Акіо Моріта: «Жодна теорія, програма або урядова політика, не можуть зробити підприємство успішним; це можуть зробити тільки люди» [1, с. 65]. Створення унікального професійного ядра кадрового потенціалу організації розглядається за сучасних умов у якості основної конкурентної переваги будь-якої організації, яка намагається зміцнити свої позиції, досягти високих результатів та визнання діяльності. У XXI ст. це положення, за оцінкою аналітиків, набуває сили непорушного закону, оскільки пристосуватись до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі, може тільки високо мобільний, орієнтований на постійний розвиток персонал [2, с. 265].

Повною мірою ці висновки стосуються органів та підрозділів внутрішніх справ України, які для досягнення успіху у своїй діяльності повинні мати стабільний, ефективно діючий персонал. Реалії сьогодення постійно підвищують вимоги до персоналу органів внутрішніх справ України. Ці вимоги особливо зросли на сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання органів внутрішніх справ України стають усе більш складними, багатогранними та відповідальними. На сьогодні реформування органів внутрішніх справ України є вкрай необхідним, позаяк, активізація процесів модернізації проходження державної служби вимагає

зміну вектору діяльності правоохоронців до європейських стандартів.Європейський вибір України ставить перед керівництвом МВС України завдання щодо реформування правоохоронних органів у деполітизований і демілітаризований інститут, діяльність якого ґрунтується на принципах верховенства права, що сприятиме реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Слушною є думка учених-поліцеїстів в частині неможливості входження України до Європейського Союзу без переорієнтації діяльності правоохоронних органів, міліції зокрема. Для більшості поліцейських систем досягнення цих вимог стало можливим за рахунок концептуального реформування, яке відбувалося за декількома домінантними принципами. Аналіз концепцій реформування правоохоронних органів європейських країн, дає підстави стверджувати про те, що перелік принципів різнився, позаяк різнилися і політична ситуація в державі і політична воля й готовність державних структур до реорганізації своєї діяльності. Домінуючими принципами, які застосовувалися слід визнати наступні, а саме: верховенство права, демократичний централізм, деполітизація діяльності, демілітаризація, відкритість у діяльності, тісна співпраця з громадянами, відкритість для форм зовнішнього контролю, професіоналізація персоналу. У зв‘язку з цим особливого значення набуває розробка цілісної концепції проходження державної служби персоналом органів внутрішніх справ України, пошук та запровадження нових підходів до цієї діяльності, вивчення тих надбань, що вже накопичені сучасною теорією та практикою управління.

В основу процесу реформування правоохоронних органів України має бути покладений структурний функціонально-галузевий принцип, який полягає в проведенні їх функціонального обстеження, визначенні за його результатами і розмежуванні основних функцій, завдань і цілей діяльності цих органів, створенні відповідних нормативно-правових передумов для вдосконалення їх організаційної та функціональної структур, у т. ч. прийнятті Концепції реформування правоохоронних органів України.

Враховуючи те, що Україна, зробивши європейський вибір, взяла на себе зобов‘язання змінити роль та функції правоохоронних органів, які повинні відповідати принципам Ради Європи, перед МВС України постає завдання розробити Концепцію проходження державної служби в органах внутрішніх справ України, стратегічною метою якої має стати формування високопрофесійного, стабільного, оптимально збалансованого кадрового корпусу, який відповідатиме сучасним і прогнозованим соціально-політичним, економічним, криміногенним та іншим умовам, здатних ефективно вирішувати завдання, поставлені суспільством і державою перед МВС України.

Процес реформування ОВС України є складовою процесу удосконалення діяльності правоохоронної системи в цілому, невід'ємною частиною демократизації суспільного життя та побудови правової держави і має передбачати поетапне перетворення її в цивільне відомство європейського типу шляхом розроблення відповідних законодавчих та інших нормативно-правових актів, що становитимуть правову основу діяльності системи. Слід відмітити, що процес реформування проходить в час зміни політичних традицій та економічних відносин в Україні. Поряд із внутрішніми перетвореннями, на ситуацію в країні істотно впливають процеси загальносвітового характеру – глобалізація, урбанізація, міграція значних мас населення, прояви міжнародного тероризму і транснаціональної злочинності тощо. За цих умов діяльність

української міліції теж має зазнати змін для того, щоб адекватно реагувати на нові умови розвитку суспільства.

Метою оновлення законодавчого регулювання діяльності органів внутрішніх справ України, має бути: забезпечення реалізації державної політики у сфері попередження і нейтралізації внутрішніх загроз національній безпеці; ефективна протидія злочинності; зміцнення законності і правопорядку; запобігання виникненню надзвичайних ситуацій та вчасна їх ліквідація тощо. Оновлена нормативно-правова база, що регулюватиме діяльність органів внутрішніх справ України, має забезпечити функціонування потужного державного механізму щодо захисту внутрішньої безпеки в державі, зосередити та розвинути апробовані часом іпрактикоюнайбільш важливі положення чинного Закону України "Про міліцію".

Разом з тим, варто зауважити, що механізм реформування проходження державної служби в органах внутрішніх справ – це складний процес зі своїми нормативно-правовими закономірностями, послідовними етапами та відповідним алгоритмом. Специфічна область діяльності цих органів (міліції), яка пов'язана із повсякденним несенням служби, постійною бойовою готовністю в мирний час прийти на допомогу громадянам, захистити суспільство від кримінального безчинства, вимагає обережного ставлення до регулювання правового поля її діяльності. Усяка поспішність у цьому процесі або його ігнорування, будь-які екстрені та "революційні" зміни можуть призвести до виникнення ризику не контрольованості оперативної обстановки в державі, зниження ефективності протидії злочинності, втрата кваліфікованих кадрів тощо.

Глибокі зміни соціально-економічних і політико-правових умов функціонування системи МВС України, курс нашої країни на євроінтеграцію, а отже, на чітку відповідність роботи міліції європейським стандартам правоохоронної діяльності детермінують потребу в переході від карального до соціально-сервісного змісту діяльності.

У процесі реформування проходження державної служби в органах внутрішніх справ України необхідно вирішити такі основні завдання:

– оптимізувати структуру правоохоронних органів, шляхом скорочення та реорганізації;

– деполітизувати правоохоронні органи, шляхом мінімізації політичного впливу на їх діяльність, створення та запровадження механізму унеможливлення використання органів внутрішніх справ України у партійно-політичних, групових чи особистих інтересах;

– змінити вектор діяльності правоохоронних органів з силового на обслуговуючий, орієнтованого на вирішення проблем населення;

– забезпечити дотримання принципу верховенства права в діяльності органів внутрішніх справ України, шляхом усунення наявних правових колізій та прогалин у чинному законодавстві;

– забезпечити професійний підхід при стратегічному розвитку системи МВС України;

– модернізувати кадрову політику в органах внутрішніх справ України, шляхом вироблення сучасних критеріїв та процедур відбору персоналу на службу в ОВС України, реформування системи професійної підготовки правоохоронців;

– забезпечити створення в МВС України ефективної системи реагування на злочини та інші правопорушення — нормативно визначених, взаємопов'язаних та узгоджених дій органів внутрішніх справ України від отримання інформації про злочин (інше правопорушення) до повного забезпечення захисту інтересів та прав потерпілих і держави;

– запровадити ефективно діючі системи й механізми цивільного демократичного контролю за діяльністю органів внутрішніх справ України; дотримання ними конституційних прав і свобод людини, поваги до її гідності та виявлення до неї гуманного ставлення;

– створити дієві механізми недопущення корупції в діяльності ОВС України;

– підвищити довіру населення до органів внутрішніх справ України, забезпечити їх партнерство і взаємодію.

Перед МВС України стоїть важливе завдання: перейти на правоохоронне (поліцейське) обслуговування громадян, втілити в життя принцип "міліція для народу". Парадигма діяльності міліції має перейти від відносно вузького поліцейського правозастосування до ширшої концепції поліцейського обслуговування. На практиці це дістане свій вияв у посиленні співпраці з громадськими організаціями та органами місцевого самоврядування, запровадженні системи соціологічного моніторингу рівня довіри населення території обслуговування до відповідних органів внутрішніх справ України як одного з критеріїв ефективності їх діяльності, вдосконалення діяльності з правового виховання та правової освіти широких верств населення з урахуванням соціальних, національних та вікових особливостей з метою формування стійких установок на правомірну поведінку та сприяння правоохоронним органам.

Діяльність міліції з реактивної (реагування каральними методами на вже вчинені злочини) повинна перетворитися на проактивну, в основу якої буде покладений принцип профілактики злочинів (відвернення їх шкідливих наслідків).

Концепція має забезпечити системний підхід до остаточного переходу системи органів МВС від каральних до соціально-сервісних функцій та досягнення основних організаційних і правових параметрів моделі, здатної найбільш ефективно забезпечити права і свободи особи, протидіяти злочинності та корупції, забезпечити громадську безпеку та виконання інших завдань, покладених на МВС України [3, с. 154].

Обсяги і змістовна складність інституційних перетворень, що мають бути здійснені, проблеми нормативно-правового, організаційного, кадрового, ресурсного забезпечення тощо вимагають їх поетапного виконання. Положення Концепції, етапи її реалізації повинні бути деталізовані та розвинуті в цільових програмах, планах поступального вдосконалення окремих напрямів оперативно-службової діяльності МВС та складових його системи.

Отже, реформування діяльності органів внутрішніх справ України, на нашу думку, слід здійснювати за такими напрямками:

1) нормативно-правового регулювання діяльності працівників органів внутрішніх справ України;

2) заходів організаційно-управлінського характеру;

3) професіоналізація державної служби в органах внутрішніх справ України;

4) формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ України; взаємодія з населенням і громадськістю;

5) удосконалення механізму реалізації кадрової політики в органах внутрішніх справ України

---

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело, 1996. – 242 с.

2. Матюхіна Н.П. Управління поліцією зарубіжних країн: сучасні підходи та ключові поняття / Наталія Петрівна Матюхіна.– Х.: Гриф, 2006. – 301 с.

3. Кісіль З.Р. Правові та психологічні засади запобігання професійній деформації працівників органів внутрішніх справ України: дис.. …доктора юрид. наук:19.00.06 / Зоряна Романівна Кісіль. – К., 2011. – 522 с.

З.Р. Кісіль

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ

Сучасний стан політичних перетворень, модернізація соціально-політичних, організаційно-правових засад функціонування системи МВС України, утвердження верховенства права, курс держави на євроінтеграцію детермінують відхід від радянської моделі і потребу в переході від карального до соціально-сервісного змісту діяльності. Реформування органів внутрішніх справ

в Українісприятиме реалізації новітньої концепції міліцейської служби – «служіння громадськості», демократизації суспільного життя, поверненню довіри населення до міліції, гуманізації діяльності працівників органів внутрішніх справ України. Така реформа має проводитися у контексті реалізації державної кадрової політики в ОВС України, шляхом модернізації правоохоронних органів.

Кадрова політика в органах і підрозділах органів внутрішніх справ України є складовою частиною державної кадрової політики. Управління людськими ресурсами становить основний зміст кадрової політики в ОВС України, який направлений, по-перше, на формування кадрового потенціалу і задоволення потреб підготовки висококваліфікованих кадрів; по-друге, на ефективний розподіл сил і засобів в структурних підрозділах ОВС; по-третє, на раціональне використання персоналу.

Аналіз сучасної кадрової ситуації в ОВС України дає підстави виокремити пріоритетні напрямки кадрової політики і кадрової діяльності відомства. До них слід віднести:

–організація кадрової роботи на основі всебічного використання досягнень науки, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду;

–удосконалення управління кадровими процесами на основі сучасної системи науково-аналітичного та інформаційного забезпечення;

–розвиток нормативно-правової бази кадрової роботи та її постійне вдосконалення з урахуванням сучасних вимог;

–визначення науково обґрунтованих нормативів кадрового забезпе-чення органів внутрішніх справ України;

–забезпечення органів та підрозділів органів внутрішніх справ України кваліфікованими і компетентними кадрами;

–забезпечення реалізації соціальних прав і гарантій працівників органів внутрішніх справ України.

Кадрова політика в ОВС України – об‘єктивно зумовлене соціальне явище. Вона об‘єктивна за своїм змістом у тому розумінні, що відображає об‘єктивні

закономірності розвитку реальних кадрових процесів і відносин у відомстві, формулює у вигляді мети, завдання, принципів стійкі кадрові зв‘язки-відносини. У той же час кадрова політика суб‘єктивна за своєю природою – методам і технологіям формування, позаяк провадиться у життя людьми. Тому механізми реалізації кадрової політики багато в чому визначаються суб‘єктивними факторами. Основним методом впливу і управління кадровою діяльністю нарівні з адміністративними мірами є правове регулювання.

Правове регулювання кадрової діяльності визначає вплив держави на кадрові відносини за допомогою норм права, приведення кадрових відносин у відповідність до вимог і дозволів, які містяться в нормах права, підтримання їх у стані нормального функціонування. Аналіз наукових розвідок стосовно дефініції «правове регулювання» надає авторові можливість сформулювати авторську дефініцію правового регулювання кадрової діяльності, під яким слід вважати вчинюване державою, за допомогою норм позитивного права чи інших правових засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування. На думку автора, правове регулювання кадрового забезпечення ОВС має бути спрямовано, *по-перше,* на створення новітньої нормативно-правової бази, яка б регламентувала правовідносини у системі МВС України; *по-друге*, створення ефективної системи та механізму роботи та управління персоналом; *по-третє*, перспективне планування людських ресурсів; *по-четверте*, профорієнтація, адаптація, відбір, навчання персоналу; *по-п’яте*, вироблення критеріїв оцінки трудової діяльності персоналу ОВС України.

Правове регулювання кадрової діяльності здійснюється за допомогою певних способів, зокрема: 1) дозвіл – це такий спосіб правового регулювання, за якого суб‘єктові кадрової діяльності надається право на здійснення певних дій або на утримання від них; 2) зобов‘язання – це закріплена у правових нормах обов‘язковість поведінки суб‘єкта кадрової діяльності за певних обставин; 3) заборона – це закріплена у правових нормах обов‘язковість утримання від учинення певних дій.

Питання стосовно методу правового регулювання є дискусійним. В сучасних концепціях, як правило, метод правового регулювання вважається одним із критеріїв поділу права на галузі і правові спільноти публічного і приватного права [1], але ця точка зору не є єдиною. Так, наприклад, М. А. Хвалєва зазначає, що вибір методу правового регулювання багато в чому зумовлений волею законодавця і при його формуванні, окрім характеру суспільних відносин, чинять вплив й інші фактори: стан економіки, кризові явища, необхідність відбиття агресії, рівень розвитку демократії, правової культури тощо [2].

Серед методів правового регулювання кадрових процесів слід виокремити наступні: загально-правовий, галузевий, метод регулювання групи відносин, метод регулювання, притаманний окремій юридичній нормі, імперативний і диспозитивний. Загально-правовий метод вирізняє впорядкування кадрових процесів за допомогою права від інших не правових способів впливу на свідомість і волю правоохоронців. Метод регулювання юридичної норми вказує на ступінь категоричності та варіативності правил поведінки, співвідношення та характер прав і обов‘язків учасників кадрових процесів, вид і міру юридичної відповідальності. Метод регулювання, притаманний правовому інституту – кадровій політиці в ОВС – розкриває специфіку взаємозв‘язку і сумісного впливу на визначений вид чи комплекс суспільних відносин групи споріднених норм.

Галузевий метод правового регулювання, у нашому випадку – метод регулювання кадрових процесів, являє собою поєднання юридичних засобів, за допомогою яких чиниться вплив на кадрові процеси в ОВС України. Імперативний метод характеризується як метод влади і підпорядкування, й тому досить часто застосовується для регулювання кадрових процесів. Диспозитивний метод досить часто називають методом координації, децентралізованого управління кадрових процесів.

Поряд з методами і способами правового регулювання кадрової діяльності також слід розглянути і типи правового регулювання кадрової діяльності, які, в свою чергу, залежать від превалюючого методу і визначаються як загальний порядок, юридичний режим регулювання, характерний для суспільних відносин у сфері кадрової діяльності. В свою чергу виокремлюють три типи правового регулювання суспільних відносин у сфері кадрової діяльності, а саме:

– загально-дозвільний тип, який ґрунтується на загальних дозволах і індивідуальних заборонах, які можна охарактеризувати наступним чином: дозволено все, що не заборонено законом. Тобто суб‘єкт кадрової діяльності, використовуючи цей тип правового регулювання суспільних відносин, надає дозвіл чинити любі дії, окрім тих, які заборонені законом;

– звільнення від заборони – це тип правового регулювання суспільних відносин у сфері кадрової діяльності, основу якого складає загальна заборона певних видів дій, але при цьому формулюється конкретне звільнення від неї, тобто робиться виняток із загальної заборони. В цьому типі правового регулювання реалізується принцип: заборонено все, за винятком того, що прямо дозволено законом. Це означає, що суб‘єкти кадрової діяльності, наділені владними повноваженнями, можуть здійснювати свою діяльність тільки в межах правового поля і межах наданих їм повноважень, а все, що виходить за межі їх компетенції – заборонено;

–дозвільно-зобов‘язуючий тип правового регулювання суспільних відносин у сфері кадрової діяльності реалізовує принцип: «дозволено тільки те, що визначено законом», позаяк право суб‘єктам кадрової діяльності надається лише у тому обсязі, який їм необхідний для виконання своїх обов‘язків.

Призначення правових засобів реалізації механізму правового регулювання кадрової діяльності в ОВС України полягає у створенні процедур, правил, спрямованих на закріплення, охорону, захист, регулювання і вдосконалення суспільних відносин у сфері кадрової діяльності з метою їх позитивного розвитку. Від якості правових засобів, які є складовими елементами механізму правового регулювання кадрової діяльності в ОВС України, і їх ефективності в цілому буде залежати характер кадрової політики в ОВС і рівень забезпечення прав і свобод правоохоронців.

До загальних критеріїв ефективності механізму правового регулювання кадрової діяльності в ОВС України слід віднести:1) стабільність системи правового регулювання; 2) мобільність системи правового регулювання; 3) взаємне доповнення системи правового регулювання; 4) відсутність правових прогалин, колізій та суперечливості нормативно-правових актів.

Кадрова політика в органах внутрішніх справ України є об‘єктивно обумовлене соціальне явище. Докорінна зміна сучасних соціальних, політичних, економічних умов, зміщення акцентів діяльності правоохоронців в частині

гуманізації їх діяльності – визначають мету сучасної кадрової політики в ОВС України.

Аналіз вище наведеного дає підстави нам стверджувати, що настала нагальна потреба у розробці, затвердженні та реалізації концепції реформування ОВС України. Моделі реформування є різні, але, на думку автора, весь комплекс реформування ОВС України справ має вирішуватись на підставі єдиної узгодженої державної політики.

1. Скакун О. Ф. Теориягосударства и права: учебник / Ольга Федоровна Скакун. – Харьков: Консум; Ун–т внутр. дел, 2011. – 704 с.
2. Хвалева М. А. Метод публичного права / М. А. Хвалева// ВестникВолжскогоуниверситетаим. В.Н. Татищева. Серия "Юриспруденция". – Тольятти: ВУиТ, 2012. –Вып. 62. – С. 3–10.

О.М. Балинська

ПРАВО ЯК ПРОДУКТ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІУМУ

Формування конструктивної взаємодії між міліцією та населенням можна розглядати в контексті налагодження правової комунікації, де засобом налагодження комунікативного процесу виступає право як тип мовлення. У цьому контексті до права слід підходити з декількох позицій: 1) право є продуктом мовленнєвої діяльності – результатом мовлення, означення, називання речей, предметів, явищ, дій, подій, фактів, об‘єктів, суб‘єктів і т. д. правової дійсності; 2) у силу певної специфіки викладу інформації та обов‘язковості її використання на практиці право є водночас засобом мовленнєвого процесу, бо представляє безперервність зв‘язку право-творця і право-адресата; 3) а отже, воно є особливим стилем подачі відомостей, який за структурою текстів, застосовуваними терміно-поняттями й адресним спрямуванням не схожий на жодний текстографічний жанр; 4) крім цього, право як мовлення є різновидом комунікації, бо має комунікативну мету – вплинути на того, кому адресовано зміст інформації (повідомити, що дозволено, застерегти від забороненого й налякати покаранням за порушення встановлених правил).

Розглянемо перший із окреслених нами підходів до права як типу мовлення та комунікації з урахуванням людського чинника, що визначає *право як продукт мовлення*. Якщо адаптувати його до семіотичного контексту, то право є результатом людської діяльності, зорієнтованої на означування певними мовними знаками (словами, термінами, поняттями) правової дійсності як сукупності певних означуваних (явищ, дій, подій, фактів, предметів і т. д.). Як зазначають пост-структуралісти, природа відношення «означник – означуване», часова природа акту сигніфікації (регулятивний принцип поведінки через посередництво мови – за Л. Виготським [1]) і центральність відмінності як керівної сили будь-якого акту мови мають значимий вплив на формування знаків; а оскільки акт сигніфікації є довільним, то будь-яке значення, виражене в мові, – це фактично результат культурних припущень, ідей та схильностей [2, с. 167]. І пріоритетну функцію тут відіграє людина як творець цих мовних сигніфікованих знаків.

У цьому випадку основним (а може, і єдиним) суб‘єктом виступає адресант. А оскільки без чіткої наявності суб‘єкта, якому був би адресований зміст створених

знаків, не зовсім доречно говорити про адресанта як особу, яка адресує комусь певну інформацію, то тут ідеться радше про іншу сутність, що мовою семіотики можна визначити низкою понять, таких як «*автор*» (відправник замовлення або дискурсу [3, с. 33-34]), «*áгенс*» (суб‘єкт дії, який виконує особливу наративну програму [3, с. 34], антипод – пацієнс як суб‘єкт стану), «*актант*» (хтось, хто виконує певну дію або здійснює вплив [3, с. 35-36]), «*áктор*» (антропоморфний агенс, який виділяється на дискурсному рівні й виконує в ньому певну роль [3, с. 37-38]), у деяких випадках – «*арбітр*» (áктор, який визначає успіх чи невдачу виконання іншим суб‘єктом своїх дій [3, с. 44-45], можливе щодо означення ролі судді), «*розкажчик-наратор*» (адресат розповіді-нарації, представник актанта у письмовому тексті, якому делегував свій голос автор шляхом прийому переключення [3, с. 146-147], доречно щодо репрезентатора, офіційного інформатора, наприклад, ЗМІ), «*суб’єкт*» (без будь-якого уточнюючого доповнення означає наративну функцію – актанта [3, с. 179]), «*суб’єкт діяння*» (діє, здійснює певну трансформацію певного об‘єкта, по-іншому «оперуючий áгенс» [3, с. 180-181]), «*фокалізатор*» (суб‘єкт, очима якого описано означувані явища, предмети та ін., синонім – спостерігач [3, с. 192]), «*шифтер*» (термін Р. Якобсона, рівнозначний семіотичним термінам «перемикач» і «вмикач», що означають суб‘єкта переміщення дискурсу, відповідно, з точки висловлювання або в бік точки висловлювання [3, с. 197]) тощо. Така різноманітність семіотичних термінів на позначення адресанта у праві демонструє різноаспектність його характеристик.

Тобто *адресант у праві як результаті мовлення* – це активний суб‘єкт створення функціонально зорієнтованого мовного феномену як певного типу наративу (повідомлення), замовник позитивного типу поведінки в суспільстві, виконавець певної наративної (інформативної) програми через відображення семіотичних відносин у сфері означування елементів правової дійсності та їх трансформації у вербальні знаки-відповідники.

На підставі цього можна назвати такий підхіддо аналізу права та суб‘єктів його творення *наративним*. Теорію «наратива» розробив філософ-інтелектуал Ж.-Ф. Ліотар, давши йому визначення як «технічного апарату для впорядкування, накопичення та повторного аналізу інформації, яка суперечить науковому знанню» [2, с. 58]. У контексті «наративістської перспективи» він виділяє великий і малий наративи як системні стратегії та можливості домовленості [4, с. 68]. Термін «великий наратив» був запроваджений для позначення оповіді того виду, яка лежить в основі конкретних варіантів вибору, що їм культура приписує властивість бути можливими напрямками діяльності, а також надає легітимності цим варіантам та пояснює їх [2, с. 58]. Великий наратив, який по-іншому називають головним наративом, забезпечує взаємозв‘язок різноманітних конфліктів, що виникають в історії розвитку суспільства. Як приклади таких наративів Ліотар визначає християнство, Просвітництво, капіталізм і марксизм. У сфері правовідносин також є великі наративи, метанаративи, кожний із яких пропонує свою певну модель знаковості права: наприклад, правовий позитивізм, правовий реалізм, юснатуралізм, детермінізм та інші. Таким чином можливий і правовий семіологізм як метанаратив, що складається з притаманної тільки йому сукупності елементів (правових знаків, символів, кодів, їх конструктів і систем) та передбачає свою окрему «ідеологію» – семіоз права як безперервний процес взаємодії цих елементів. Тобто семіологія права є своєрідним термінологічно-поняттєвим апаратом для впорядкування, накопичення та повторного аналізу інформації, яка

суперечить науковому знанню про наявність і функціонування у правовій дійсності тих чи інших знаків.

Постмодерністи, аналізуючи проблему великого наративу, дійшли висновку, що Ліотар, очевидно, абстрагувався від тверджень К. Леві-Строса, які той висловив у своїй «Структурній антропології» про те, що «міфи є зразком альтернативного або протонаукового пошуку зв‘язних пояснень для пережитого досвіду». Адже саме у такий спосіб функціонує і великий наратив: «щойно кому-небудь щастить добутися до місця адресата, він опиняється в точці, з якої може продовжити наратив» [2, с. 58].

Таким чином соціальний суб‘єкт, опрацьовуючи правовий матеріал (наратив), може осягнути його настільки, що здатний буде бачити всі його вади й недоліки, прогалини й недопрацювання, і тоді сам, пропонуючи зміни й доповнення, перетворюється на адресанта (розкажчика-наратора), відправника оновленого великого наративу правового поступу. При цьому будь-яка неузгодженість, недосконалість у праві стає диферендом.

Диференд, за Ліотаром, – це конфлікт, для вирішення якого немає адекватних юридичних засобів [2, с. 59], а також нестабільний стан і момент мови, в який те, що може бути об‘єднане у фрази, ще не піддається цьому об‘єднанню, і який включає в себе мовчанку, що є негативною фразою, але він також звертається до фраз, які в принципі є можливими [2, с. 129]. Диференд у правовій дискурсній модальності можна розуміти як щось поки що не висловлене, але вже ймовірно передбачуване. Наявність таких диферендів (неузгодженостей, неспівмірностей) у праві може призвести до порушення право-семіотичної рівноваги.

Результатом таких диферендів є поява малих наративів. Малі наративи, як вважав Ліотар, виходять на передній план, коли великі наративи втрачають свою вірогідність. У тій сфері, де правове втручання великого масштабу виявляється майже неможливим, тільки локальне втручання пропонує справді ефективний спосіб вирішення проблеми. Йдеться про залагодження справ не на глобальному рівні, а стосовно конкретних об‘єктів. Наприклад, демонстрація феміністок чи сексуальних меншин має різне знакове наповнення для столиці держави і для віддаленого гірського села.

Синонімами до поняття «малий наратив» Ліотар застосовував альтернативні терміни «мовна гра» або «паралогія» (що означає в цьому контексті несподіваний, контрінтуїтивний хід). Це своєрідні винятки із правил, які не підпорядковуються загальній парадигмі системного наукового знання. Приймаючи юридичну антропологію як один із великих наративів правової дійсності у структурі постмодерного соціокультурного простору, людина як соціальний суб‘єкт виступатиме малим наративом у випадку виокремлення її із загалу. Наприклад, ті ж феміністки, відвоювавши свої емансиповані права й отримавши підтримку як «відчайдушних домогосподарок», так і державних мужів, викликають спротив традиційного суспільства (з його усталеними кодами статі) щодо, скажімо, радикальних проявів маскулінізму (набуття жінками властивостей, характерних чоловічому типові організму) чи фемінності (набуття чоловіками жіночих рис у поведінці, одязі, способі життя).

Француз А.Ж. Греймас на основі робіт російського семіотика В. Проппа дійшов висновку, що сім проппівських «кругів дій» (застосовано до аналізу ста казок) можна звести до трьох бінарних опозицій – «суб‘єкт / об‘єкт», «відправник /

отримувач», «помічник / опонент», за допомогою яких описується будь-яка наративна структура [3, с. 20].

Як бачимо, наративний підхід дає підстави вважати право продуктом мовленнєвої діяльності його суб‘єктів (у даному випадку суб‘єктом права виступає не право-реалізатор – той, хто виконує, додержує, використовує чи застосовує норми права, – а право-творець). При цьому, враховуючи різні аспекти виконуваних завдань, такого суб‘єкта, згідно з усталеною схемою комунікації, тільки умовно можна називати адресантом: він радше виступає дієвим áгенсом (якщо хочемо наголосити на творенні права як великого наративу зі своїми виконавцями й провідною ідеєю), áктором (якщо акцентуємо власне на діяльнісному аспекті активного учасника правового дискурсу) чи актантом (найбільш узагальнене, на нашу думку, поняття, що охоплює сукупність попередньо зазначених характеристик автора праваз позиції семіології). Право як наратив виступає вираженням низки інструкцій і норм у різних практиках комунікації, засобом упорядкування таких практик, доповненням змісту ідеї свободи, рівності та справедливості, основою механізму захисту, виправдання чи покарання, становленням і закріпленням системи певної галузі знань. Адже «наратив НЕ онтологічна сутність, а позначення набору інструкцій і норм, що дозволяють інтегрувати той чи інший індивідуальний випадок в якийсь узагальнений і культурно встановлений канон; наративи діють як надзвичайно мінливі форми посередництва між особистісними та узагальненими канонами культури, тобто є одночасно моделями світу і моделями власного «я» [5]. І право має цікавити нас не тільки з точки зору його «авторського» походження чи можливих смислових інтерпретацій, а й як індивідуальне втілення універсальних оповідних (наративних) законів.

Формули розповіді (за Проппом [6]) можна розбити на важливі послідовності, що разом відображають етапи будь-якої людської діяльності. Ці послідовності – маніпуляція, дія і санкція – поєднані у «канонічну наративну схему». Європейські семіологи «застосовували її не тільки до розповіді, а й багатьох найрізноманітніших текстів (правових, кулінарних, публіцистичних і т. д.) і, зрештою, до такого фундаментального явища, як пошук людиною сенсу життя» [3, с. 21]. Наративність тут сприймається як властивість не тільки письмових текстів, а й будь-якого дискурсу.

Семіологія у цьому контексті «є глибинною основою для політичного, соціологічного і правового дискурсу. … наративність лежить в основі самого нашого поняття про істину: так, останні дослідження у сфері правового дискурсу показують, що тим свідкам, чиї свідчення найбільше підходять до архетипних моделей розповіді, повірять у суді швидше, ніж іншим» [7, с. 25].

Як бачимо з усього наведеного вище, право можна вважати особливим типом мовлення та засобом комунікації зі специфічними характеристиками залежно від того, хто виступає адресантом та адресатом; причому ці характеристики в сукупності тільки доповнюють одна одну й забезпечують цілісний підхід до вивчення феномену права. І передусім право є результатом комунікативної діяльності людей у соціумі, у процесі якої вони однозначно дотримуються комунікативних технологій впливовості мовлення та свідомого сприйняття.

1. Выготский Л. Мышление и речь. Психика, сознание, бессознательное / Л. Выготский. – М.: Лабиринт, 2001. – 368 с.

2. Енциклопедія постмодернізму / за ред. Ч. Вінквіста та В. Тейлора. – К.: Основи, 2003. – 503 с.

3. Бронуэн М. Словарь семиотики / М. Бронуэн, Фелицитас Р. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. – 256 с.

4. Ліотар Ж.-Ф. Постмодерністська ситуація / Ж.-Ф. Ліотар // Після філософії: кінець чи трансформація? / Упоряд. К. Байнес та ін. – К.: Четверта хвиля, 2000. – С. 67-90.

5. Троцук И.В. Нарратив как междисциплинарный методологический конструкт в современных социальных науках / И.В. Троцук // Вестник РУДН. Серия «Социология». – 2004. – № 6-7. – С. 56-75.

6. Пропп В.Я. Фольклор и действительность / В.Я. Пропп. – М.: Наука, 1989. – 233 с.

7. Агафонова Е.А. Юридическая антропология: концептуальные идеи и принципы: автореф. дисс. на соискание учен.степени кандидата юрид. наук: специальность 12.00.01 «Теория и история государства и права; история политических и правовых наук» / Елена Алексеевна Агафонова. – Ростов-на-Дону, 2009. – 23 с.

Н.М. Бардин

КОМУНІКАТИВНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Питання формування професійної самосвідомості правоохоронців є структурним компонентом у системі науки юридичної психології та потребує поглибленого аналізу, оскільки є одним із невід‘ємних компонентів особистості працівників ОВС та чинником успішного виконання ними службових завдань. Самосвідомість є тісно пов'язаною з реалізацією здатності до правоохоронної діяльності, що робить актуальним її дослідження в якості одного з критеріїв професійного добору працівників ОВС.

До працівників органів внутрішніх справ нові, підвищені вимоги висуває суспільство (відкритість, гласність, громадський контроль), нові вимоги висуває і керівництво МВС України (соціальне партнерство, взаємодія з громадянами, сервісна служба), нові вимоги висуває і законодавство (прийняття нового кримінального процесуального кодексу, внесення змін до законів та нормативних актів). В таких умовах працівники органів внутрішніх справ повинні усвідомити усі вимоги, що до них висуває професія, щоб успішно виконувати свої посадові обов‘язки [4].

Керівництво Міністерства внутрішніх справ наголошує, що запорукою довіри населення до правоохоронців є реформування міліції, підвищення її професіоналізму, високий рівень моральних і ділових якостей працівників. У зв‘язку з цим, сучасні правоохоронці повинні постійно підвищувати свій професійний і культурний рівень, розширювати світогляд, формувати повагу до працівника міліції всіма засобами – від рівня спілкування з громадянами, чесності, відвертості й професійних навичок до охайного зовнішнього вигляду.

Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація й належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця, зокрема й у сфері комунікації з населенням і громадськими формуваннями. Процес співпраці починається з бажання спілкуватися й допомагати працівникам міліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів

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

Підвищення ролі особистості працівника ОВС як фахівця вимагає від нього високого рівня професійної самосвідомості, розвиток якої можливий через формування почуття відповідальності за свої дії, розуміння необхідності постійного вдосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах органів внутрішніх справ та за допомогою розробки нових професійних і психологічних підходів до його професійної підготовки, зокрема на основі комунікативної сфери діяльності та її удосконаленні.

Таким чином, сутність досліджуваної проблеми полягає в тому, щоб визначити професійно обумовлену специфіку комунікативності працівників ОВС як детермінанти їхньої професійної самосвідомості, виявити соціально-психологічні аспекти формування професійної самосвідомості особового складу ОВС, визначити особливості вирішення ситуацій міжособистісної взаємодії працівників міліції з громадянами.

Самосвідомість відіграє важливу роль в адаптації першокурсників і молодих фахівців до нових умов навчального і професійного колективу. Вона є одним з компонентів формування готовності до професійної діяльності дільничних інспекторів міліції (Г. Є. Запорожцева). Самосвідомість пов‘язана з формуванням професіоналізму (Оніщенко Н. В.), є показником професійних деформацій (Бочарова С. П., Землянська О. В.), значима у подоланні стресів, і ставленні до суїцидів (Шиліна А. А.), відіграє певну роль у підвищенні якості стосунків правоохоронців з населенням і колегами тощо, це робить її урахування важливим при професійно-психологічній підготовці працівників ОВС [5].

Проблематика дослідження самосвідомості правоохоронців, виявлення професійно-важливих якостей притаманних цій професії, завжди хвилювала науковців. Питання виявлення, використання професійно-важливих якостей у процесі професійного відбору працівників до органів внутрішніх справ висвітлювалися в роботах Д. О. Александрова, В. Г. Андросюка, В. І. Барка, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєва, В. О. Криволапчука, Ю. Л. Майдікова, В.С. Медведєва, О. В. Шаповалова, Г. О. Юхновця, С. І. Яковенко та інших [3].

Основними структурно-змістовними компонентами професійної самосвідомості працівника ОВС є такі: психологічний профіль, що складається з низки комплексних психологічних якостей особи, які характеризують інтелектуальні, соціально-комунікативні, регуляторні та мотиваційно-орієнтаційні можливості; інтеріоризована структура професійно-посадової діяльності, яка об‘єднує в собі чотири блоки змістових характеристик, що описують уявлення працівника про свою відповідальність, впливовість, професіоналізм і технологічність праці; модель організаційно-діяльнісної спрямованості. Отже, структурно-змістові особливості професійної самосвідомості обумовлюють утворення стійких моделей професійної поведінки правоохоронців і досягнення ними певного рівня успішності діяльності [1].

Соціально-комунікативна складова професійної самосвідомості включає такі компоненти як комунікативність, суспільну спрямованість особистості правоохоронців, врахування їхніх потреб, інтересів та цінностей. Поняття комунікативності передбачає не лише процес взаємодії між людьми та формування міжособистісних відносин. Воно доповнюється елементами, котрі відносяться до

усвідомлення сфери діяльності, яка оточує особистість, а також здатністю впливу на цю сферу для досягнення поставлених цілей.

Все це передбачає усвідомлення:

а) власних потреб та ціннісних орієнтацій; б) своїх перцептивних вмінь;

в) готовності сприймати новизну в оточуючому світі; г) своїх можливостей в розумінні норм і цінностей інших соціальних груп та культур; д) своїх почуттів та психічних станів у зв‘язку з впливом зовнішнього середовища.

Одним із центральних факторів комунікативності як детермінанти професійної самосвідомості являється здатність правоохоронців адекватно відображати особистісні та індивідуальні особливості інших людей та соціальних груп. Професійна самосвідомість є різновидом самосвідомості, яка має чітко виражену змістову специфіку та забезпечує усвідомлення людиною власної належності до певної професійної групи. Професійна самосвідомість дає їй змогу оцінювати результати своєї професійної діяльності, планувати подальше своє становлення як фахівця та реалізовувати цей план на практиці. Отже, за допомогою професійної свідомості відбувається розвиток людини як професіонала.

Професійну самосвідомість характеризує певний рівень самовизначення особистості правоохоронця: усвідомлення своїх життєвих цілей і побудова планів, які пов'язані з самореалізацією в професійній сфері, усвідомлення своїх професійних намірів (що він хоче), своїх можливостей, здібностей, обдарувань (що він може, межі його самовдосконалення), усвідомлення вимог, що пред‘являються діяльністю, професійною групою (що від нього вимагають). Професійна самосвідомість формується під впливом навколишнього професійного середовища і професійної діяльності. В онтогенезі самосвідомість розвивається в міру ускладнення соціальних зв‘язків, істотною умовою її виникнення є засвоєння мови. На значення мови в зародження самосвідомості вказував ще І.М. Сєченов.

Отримання професійних знань, вмінь, включення у різні види практичної діяльності, прийняття професійних цілей та ідеалів у професійній діяльності виступають ефективною умовою розвитку майбутнього фахівця ще на стадії навчання. Висока продуктивність процесу становлення професійної самосвідомості обумовлюється сформованістю активної життєвої та професійної позиції особистості, що враховує як власні потреби, так і інтереси соціуму.

Із зростання професіоналізму професійна самосвідомість змінюється, також змінюються самі критерії оцінювання себе як професіонала. Розширення професійної самосвідомості виражається у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відбиваються у свідомості фахівця, у подоланні стереотипів, в цілісному баченні себе в контексті усієї професійної діяльності. Можливість адаптації індивіда до вимог професії стає здійсненною лише завдяки свідомому розвитку самої людини, її життєвих уявлень і професійних планів. Активність самої особистості, спрямована на свідомий вибір професійного шляху, визначення і вибір життєвих планів, готовність до їх коригування, прогнозування кар'єри, постановка професійних цілей, – все це набуває провідну роль в сучасних умовах динаміки професії та постійних інновацій [2].

Основними показниками розвитку складових професійної самосвідомості працівників ОВС є адекватне уявлення про особистісні, професійні здібності і

можливості, позитивне самоставлення, позитивне ставлення до своєї професії, адекватне ставлення до оцінок інших, адекватна самооцінка, здатність до рефлексії, довільної саморегуляції, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 290 с.
2. Головко С.А. Развитие профессионального самосознания будущих офицеров: автореферат, дис... канд. психол. наук / С. А. Головко. – Саратов, 2009. – 24 с.
3. Іванова О.В. Окремі аспекти дослідження проблеми професійної самосвідомості / О.В. Іванова. // Психологічні науки: проблеми і здобутки – Додаток 1 до № 1, Том IV, - 2012 р. – Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – Випуск 6. – 388 с. – С. 110-115.
4. Корсун С. І. Усвідомлення вимог професії до працівника органів внутрішніх справ / С.І. Корсун, О.В. Іванова. // Вісник психології і педагогіки [Електронний ресурс]: Збірник наук. праць / Педагогічний інститут Київського університету імені Бориса Грінченка, Інститут психології і соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка. Випуск 12. – К., 2013. – Режим доступу до збірника: http://www.psyh.kiev.ua/Корсун_С._І._Іванова_О.В.Усвідомлення_та_оцінка_працівниками_органів_внутрішніх_справ_професійно-важливих_якостей.
5. Мацегора Я.В. Формування «образу Я» працівників ОВС у процесі професійного становлення: автореф. дис. … канд. психол. наук / Я.В. Мацегора. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2008. – 49 с.

Н.І. Баранюк

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Сьогоднішній етап розвитку нашої держави, характеризується високою інтенсивністю суспільних процесів. Трансформація суспільства з одного соціального стану в інший зумовлює появу нових явищ в економічній, соціальній і політичній сферах. Різновидом таких явищ є підвищена криміналізація суспільства, особливий вплив організованої злочинності та корупції на соціальні відносини. Про актуальність теми свідчить і те, що в умовах реформування правоохоронних органів, суттєво змінюється підхід до їхнього управління. Реформування правоохоронних органів здійснюється в умовах складної економічної ситуації, обмеженості фінансових та матеріальних ресурсів. Додаткових коштів на перебудову органів внутрішніх справ не виділяється та ймовірно в майбутньому не буде виділено. Отже, нам необхідно знаходити внутрішні можливості та ресурси, проявляти творчу ініціативу та самостійно розробляти шляхи для правильного реформування правоохоронних органів.

Мета дослідженняполягає у здійсненні аналізу проблеми організаційної культури і визначення психологічних особливостей, що впливають на її становлення та розвиток в правоохоронних органах.

Для визначення сутності та змісту організаційної культури персоналу правоохоронних органів необхідно проаналізувати особливості їхньої професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу документальних джерел, вивчення статистичних даних та аналізу практики надали можливість встановити, що

працівники правоохоронних органів працюють в умовах значного інтелектуального, емоційно-вольового і фізичного навантаження. Непередбачені особливі умови виникають зненацька, мають екстремальний характер та є серйозною перевіркою готовності до професійної діяльності в надзвичайних умовах. Правоохоронна діяльність, характеризується ризиком для життя; виконання ними службових обов‘язків надзвичайно ускладнене високим ступенем фізичної небезпеки та цілком залежить від їх спроможності і навичок обирати оптимальний варіант поведінки та вирішувати службові завдання в критичних умовах.

З урахуванням особливостей взаємовідносин у правоохоронних органах, специфіки професійної діяльності працівників можна зробити висновок, що для розвитку організаційної культури правоохоронних органів важливе значення мають такі соціально-психологічні аспекти:

1. Для визначення поняття ―організаційна культура‖ ключове значення має поняття ―корпоративність‖ – почуття належності до єдиної групи, в якій індивіди мають спільні погляди і переконання. Представники правоохоронних органів, мають, як правило, сильне почуття організаційної єдності, яке вирізняє їх від цивільного населення. Як правило, правоохоронні органи будь-якої держави мають свої школи, училища, асоціації, видання та звичаї. Є жорсткі правила: щоб дослужитися до вищих чинів, треба почати з молодших звань, причому кар‘єра може відбуватися лише в межах правоохоронних органів.

2. Особливістю організаційної культури є високий професіоналізм працівників правоохоронних органів в управлінні та використання силових методів впливу на злочинця. Сучасна техніка й озброєння є надзвичайно складними за своєю будовою і мають потужну руйнівну силу. Серед професійних завдань персоналу важливе значення має точне управління та використання такої техніки й озброєння.

3. Правоохоронці несуть відповідальність перед урядом країни. Правоохоронні органи повністю фінансуються державою, яка збирає з цією метою податки, а озброєння створюють виключно великі промислові корпорації.

4. Для правоохоронців відмінною рисою є ідеологія військової (відомчої) свідомості. Класична традиція правоохоронців – визнання і повага правоохоронної доблесті, оскільки захист Вітчизни в усі часи вважався гідним шанування. Сучасна ―військова (відомча) свідомість‖ характеризується відносинами співробітництва, підпорядкуванням індивідуальних інтересів меті правоохоронних органів, вимогами порядку та дисципліни[2]; [3].

Тому, організаційну культуру персоналу правоохоронних органів слід розглядати як частину загальної культури людини. При цьому загальна культура містить поняття ―базова культура‖ особистості як необхідний мінімум загальних здібностей людини, її ціннісних уявлень та якостей, без яких неможливі як соціалізація, так і оптимальний розвиток генетично заданих здібностей.

Також, результати новітніх досліджень у галузі професійної педагогіки та психології дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі і при професійній підготовці працівників правоохоронних органів для більш активного розвитку та впровадження організаційної культури. Тому, можливість вирішення прикладних проблем професійної підготовки персоналу правоохоронних органів за допомогою тренінгових технологій (посилення практичної спрямованості навчання, перепідготовки та підвищення

кваліфікації, прискорення адаптації молодих керівників до вимог професії й організації) викликає значний інтерес працівників кадрових апаратів, навчальних закладів, практичних психологів системи МВС України[1].

Висновки.Отже, організаційна культура правоохоронних органів – це унікальний культурний феномен, який об‘єднує цінності, цілі, правила і норми поведінки та спілкування між офіцерами, прийняті всіма незалежно від звань і посад, та спрямований на забезпечення правильної професійної діяльності. Організаційна культура працівника правоохоронних органів – це система соціально допустимих моделей поведінки, зразків внутрішньо-групової життєдіяльності (знань, умінь, навичок, формальних і неформальних правил та норм, цінностей, моральних принципів, звичаїв і традицій), які підтримуються співробітником відомства та визначають загальні межі його поведінки, що узгоджуються з цілями і завданнями правоохоронної діяльності.

1.Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

2.Савчук Л. Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук, А. Бурлакова // Персонал. - 2005. - № 5. - С. 86-89.

3. Ходань О. Л. Структура і сутність корпоративної культури офіцера [Електронний ресурс] / Ходань О. Л. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / голов. ред. Романишина Л. М. - 2009. - Вип. 2. - Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e- joumals/Vnadps/2009_2/09holkko.pdf.

Н.М. Василець

ДЕТЕРМІНАНТИ ДОВІРИ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Одним з найважливіших чинників, що визначає характер не тільки міжособистісних, але і соціальних стосунків є довіра. Вона безпосередньо «вплетена» в механізм, що забезпечує інтеграцію і стабільність суспільства. В процесі розвитку суспільства тенденції до інтеграції або автономії періодично домінують одна над одною Це визначає певний домінуючий тип міжособистісного спілкування в суспільстві який впливає на рівень довіри людей, визначаючи культуру міжособистісної довіри. Рівень довіри, властивий суспільству, акумулюючи суспільний досвід, характеризує культуру міжособистісних взаємовідносин, забезпечуючи не тільки їх комфортність, але й соціальну спроможність суб‘єктів довіри, регулює активність особистості. Цей рівень довірине є постійним, він знаходиться у стані рухливої рівноваги. В контексті соціально-психологічних трансформацій важливим є розуміння динаміки довіри в сучасному суспільстві. Динамічна зміна процесу довіри проявляється, насамперед, у переході від однієї фази її розвитку до іншої. О. М. Пігіна, виділяє п'ять фаз в динаміці довіри [1,с.93-95.]:

І фаза – експектакційна, полягає в прогностичному очікуванні від близького і далекого соціального оточення відповідної поведінки. Стрижневим елементом довірливих експектакцій є довірливе звернення, під яким розуміється сам факт домагання довіри. Якщо трактувати дану фазу через призму взаємодії громадян з працівниками органів внутрішніх справ, то конструктивна співпраця та позитивний

особистий досвід звернення до працівників міліції громадян є основою формування довірливих експектацій.

Фаза довірливих експектакцій трансформується у фазу довірливого сприйняття (II). Центральну роль тут відіграє селективність, як одна із властивостей сприйняття. До структури довірливого сприйняття входить чотири компоненти: оцінка першого враження про об'єкт довіри; ідентифікація (впізнання чого-небудь, кого-небудь); рефлексія (звернення в себе); емпатія, яка відображає емоційне співпереживання. Якщо фази довірливих експектакцій і довірливого сприйняття грають роль «попереднього проекту» довіри, то для підтримки і розвитку власне процесу довіри потрібна побудова III фази довірливої комунікації. Зміст даної фази відповідає комунікаційній функції, але в цьому випадку функція як би звернена не поза, а всередину процесу довіри. Ефективна комунікація передбачає соціальне партнерство суб'єктів і об'єктів довіри, а це, в свою чергу, вимагає налагодження фази довірливої співпраці (IV). Довіра може опредмечуватись в шлюбну, сімейну, сусідську, корпоративну, громадську та інші види співпраці. У всіх випадках висхідна динаміка процесу довіри призводить до завершальної фази (V) – утворенню довірливих спільнот, які розрізняються за масштабом і тривалістю існування, але по суті своїй представляють одну з різновидів мережевих спільнот, заснованих на конвенційній регуляції.

Значущість чинника довіри в підтримці соціального порядку стає очевидною, якщо розглядати соціальні взаємодії як обмін послугами, цінностями (ресурсами). Виконання взаємних зобов'язань може закріплюватися договорами і гарантуватися санкціями. Але далеко не всі взаємини приймають оформлені «договірні» форми (останні поширені, перш за все, в сферах економіки і політики). Як вказують соціологи, велика частина обмінів в рамках сімейних, партнерських, сусідських, товариських і інших стосунків побудована на механізмах довіри до партнера, чесності, дружби і взаємовідповідальності. Крім того, як абсолютно справедливо відзначає А. Р. Ефендієв, якими б жорсткими не були договірні форми обміну, вони також базуються на таких нежорстких матеріях, як очікування і довіра. «Основна маса обмінів між людьми в суспільстві, — продовжує він, — здійснюється в кредит, на основі ризику, очікування взаємності і довіри» [1].

В конструюванні вертикальних суспільних стосунків довірі надається не менше значення. Вона безпосередньо вплітається в механізм легітимації владного авторитету, забезпечуючи соціальну базу підтримки інститутів влади і проведеного ними політичного і економічного курсу. Як відомо, основною процедурою легітимізації влади в умовах демократії є вибори. Сама ситуація виборів виступає як обмін соціальної підтримки громадян на майбутні рішення влади. Авансуючи довіру конкретним політикам і відмовляючи в підтримці іншим, виборець йде на певний ризик. Але цей ризик, в розумінні виборця, є засіб мінімізації побоювань, невпевненості відносно майбутнього.

Базова довіра — «крихка матерія», яка вимагає постійного бажання і практичного підкріплення з боку всіх агентів соціальної взаємодії. Не можна не погодитися із зауваженням науковця Т. Говіра, що в реальному житті неможливо слідувати етичній заповіді абсолютної довіри, тому базова довіра проявляє себе як тенденція, що протистоїть розумній частці невпевненості [2,с.92.]. Розширення поля недовіри як в горизонтальних суспільних стосунках, так і у вертикальних провокує серйозні соціальні проблеми — від різних форм напруженості і відчуження до відкритих конфліктів. Такими ж індикаторами клімату суспільної

недовіри є масова еміграція, «втеча» капіталів, «доларизація» країни (вираз недовіри до національної валюти), самоізоляція на закритому світі сім'ї або інших вузьких групах. У сфері вертикальних політичних взаємин індикаторами недовіри є відмова від участі у виборах, скорочення соціальної бази підтримки інститутів влади, акції протесту проти офіційного політичного і економічного курсу. Нарешті, невпевненість в ефективності офіційних структур і інституційних процедур приводить до розширення так званої «сірої зони». Хабарі, блат, бартер, «дах» — форми прояву квазідовірчих стосунків, що компенсують відсутність базової довіри.

Важливим аспектом розуміння психології громадської довіри є її соціальні межі, що можна описати горизонтально в континуумі «довіра–недовіра», а з точки зору вертикального ракурсу всередині суспільної ієрархії. Можна говорити про різні рівні довіри на різних щаблях суспільства: міжособистісному, корпоративному та громадському (інституціональному). У першому випадку, довіра задовольняє індивідуальні потреби та інтереси, забезпечуючи психологічне і життєве благополуччя окремих особистостей при взаємодії з навколишнім середовищем.

У другому випадку, довіра задовольняє корпоративні інтереси, забезпечуючи відчуття партнерства, почуття взаємного професійного та товариського визнання, підвищення взаємовідповідальності за стійке положення господарюючих організацій на ринку.

В третьому випадку, найбільш актуальному сьогодні, довіра задовольняє суспільний інтерес, забезпечуючи стабільність та соціальну безпеку в суспільстві та формує громадянськість [4; 5]. Громадянськість трактується нами як сукупність високорозвинених якостей громадянина, що передбачає зрілість політичної та правової свідомості, почуття патріотизму, причетності до історичної долі своєї вітчизни та її народу; усвідомлення себе повноправним членом соціальної спільноти, громадянином своєї країни. Громадська позиція людини пов'язана з почуттям гордості за свою країну, її традиції, звичаї, обряди, з повагою до прав і обов'язків громадянина, до конституції держави. Потреба у громадянськості, як якості людської поведінки, виникає зі становленням громадянського суспільства і є одним із показників рівня демократичності та цивілізованості. Як на мене, українська громадськість на даний момент переживає це все в найбільш болючій формі, і як би важко нам не було – це робить нас сильнішими!

Довіра пронизує весь спектр горизонтальних і вертикальних зв'язків, що встановилися в суспільстві, робить його, з одного боку загальним явищем, а з іншого боку дозволяє розробляти диференційовані стратегії і технології соціально-психологічного управління. В результаті гармонійного обліку загальних і специфічних характеристик довіри досягається узгодженість принципів і методів управлінської діяльності, збереження цілісності розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства.

Відтак, аналіз психологічних детермінант співпраці міліції і населення в умовах трансформації і модернізації правоохоронної системи, однозначно є тривалим та багаторівневим процесом взаємодії громадян, працівників органів внутрішніх справ, ЗМІ та інших владних структур. Психологічний компонент правосвідомості громадян також є соціальним феноменом який потребує детального дослідження та правильного формуючого впливу.

_____

1. Антоненко І.В. Социально-психологические исследования феномена доверия в сфере деловых отношений. Монография. – М.: МГУ. 2003. – С.24

2. Говір Т. Недоверие как практическая проблема // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология. М., 1994. № 3. С. 94–98.

3. Єрмакова Н.О. Дослідження довіри до себе у студентів юнацького віку / Н.О.Єрмакова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. – Серія № 12. Психологія. Збірник наукових праць. Вип. 3 (27). – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2007. – С. 91-101.

4. Психологія: терміни, поняття, визначення : словник-довідник / Г. В. Ложкін, І. Я. Коцан, В. А. Бараннік, В. В. Подляшаник ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки ; [уклад.: Г. В. Ложкін та ін.] ; [за заг. ред. Г. В. Ложкіна]. – Луцьк : ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. – 188 с.- Укр., рос. – Бібліогр.: с. 186.

5. Шапаренко О. В. Формування громадянськості в умовах оціокультурних трансформацій українського суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук.: спец. 09.00.03 / О. В. Шапаренко; Харківськ. ун-т повітряних силім.І. Ко- жедуба. – Х., 2008. – 20 с.

О.В. Венцик

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ЯК КРИТЕРІЙ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОВС

Сучасний етап розвитку системи органів внутрішніх справ України характеризується стрімким зростанням у їхній роботі ролі громадськості. Це пов‘язано з поступовим формуванням громадянського суспільства як в цілому, так і його окремих інституцій, які прямо або опосередковано, через представницькі органи державної влади, впливають на напрямки й характер діяльності міліції. Першочерговим завданням органів внутрішніх справ стає захист громадян, їх прав та свобод від противоправних посягань, задоволення їхніх інтересів у сфері забезпечення громадського порядку та безпеки. Тому висуваються нові пріоритети діяльності правоохоронних органів, які визначаються не тільки державою, але й громадськістю. Розуміння цього завдання потребує змін у структурі органів внутрішніх справ, методах роботи, а, особливо, в управлінні їх діяльністю та її оцінці [5].

Тому, одним з найбільш важливих завдань реформування органів внутрішніх справ України є встановлення і підтримка стосунків міліції з населенням на принципах довіри і порозуміння, оскільки на сучасному етапі становлення структури діяльності органів внутрішніх справ України спостерігається недостатня взаємодія міліції з населенням.

Громадська думка щодо діяльності міліції виникає, формується і функціонує як сукупність оцінних суджень, які виражають ставлення соціальних груп до поведінки окремих співробітників міліції та ефективності діяльності всієї системи ОВС України.

Відображення дійсності громадською думкою має оціночний характер – позитивний або негативний. Специфікацією думки полягає в тому, що це не лише усвідомлене, а й оцінене буття. Формальна, суб‘єктивна свобода, яка полягає в тому, що окремі особистості як такі мають і висловлюють власну думку, судження про спільні справи і дають поради відносно них, проявляється в тій сумісності, що називається громадською думкою. Дослідження громадської думки є, певним чином, дослідженням реальності [4].

Громадська думка є цінним джерелом інформації щодо діяльності міліції, вона здійснює коригуючий вплив на її діяльність. Це інформація, що допомагає оцінити роботу працівників ОВС, визначити ефективність лінії їх поведінки та слугує орієнтиром впливу у бажаному для ОВС напрямку. Громадська думка здатна серйозно впливати на довгостроковий успіх діяльності ОВС та їх суспільний статус.

Ставлення населення до органів охорони порядку переважно має формуватися на основі якості надання відповідних послуг населенню.

Врахування громадської думки в Україні позитивно впливає на процесвідновлення ОВС, процесс державотворення у цілому. Створення нових демократичних засад суспільства потребує змін критеріїв оцінки ефективності правоохоронної діяльності, яка відображається громадською думкою.

Виділяють основні та додаткові критерії оцінки діяльності ОВС [2].

До основних належать: рівень захищеності громадян від правопорушень; якість реагування працівників міліції на звернення громадян; попередження або припинення правопорушень в публічних місцях; якість контролю за учасниками дорожнього руху.

Додатковими критеріями оцінки роботи органів внутрішніх справ є рівень корупції і дотримання вимог закону працівниками міліції у своїй діяльності. Окремою системою критеріїв оцінюється діяльність дільничних інспекторів міліції, що пов‘язано з їх більш тісною взаємодією з населенням.

Громадська думка висвітлює емоційне та раціональне ставлення населення до правоохоронців і їхньої діяльності, до можливостей взаємодії населення та правоохоронців при забезпеченні порядку у суспільстві. Орієнтація правоохоронної системи лише на статистичні показники більш не задовольняє суспільство, підриває довіру населення до дій правоохоронців [3].

Існуючий імідж ОВС у масовій свідомості можна охарактеризувати як негативний (подібна думка характерна для всіх соціально-демографічних груп). Негативізм стосовно організації переноситься на її працівників і навпаки, у зв‘язку з чим низько оцінюються як професійні, так і особистісні якості співробітників.

Позитивнаоцінканаселеннямефективностідіяльностіправоохоронноїсфери повинна спиратися на потужну інформаційну систему, що формує довіру до органів правопорядку.

У цивілізованому суспільстві кожна доросла людина повинна знати основні завдання міліції (поліції), порядок звернення до правоохоронних органів, права й обов‘язки зазначених органів. Працівниками міліції часто недооцінюється важливість систематичного інформування населення про свою повсякденну діяльність, реальні успіхи. Проте саме така інформація, що реально відображає діяльність органів внутрішніх справ, створю єсприятливу основу для зміни громадської думки щодо ефективності роботи міліції, налаштовує громадян на довіру [1].

Необхідно не стільки підвищувати імідж міліції, скільки формувати максимально можливий об‘єктивний імідж, що дозволить оперативно виявляти проблеми, які мають місце у функціонуванні ОВС, і підвищить ефективність їхніх взаємодій з населенням. Основною умовою цього є підвищення правової компетентності і рівня правосвідомості населення.

Також, для оптимізації системи оцінки діяльності органів внутрішніх справ України можна запропонувати наступні напрямки її удосконалення[2]:

1) основним критерієм оцінки діяльності органів внутрішніх справ повинен виступати рівень захищеності інтересів суспільства, держави та окремих громадян від противоправних проявів;

2) слід чітко розмежувати внутрішньовідомчий та громадський методи оцінки, але система оцінки діяльності ОВС повинна органічно їх поєднувати;

3) при оцінюванні роботи ОВС необхідно враховувати певні соціальні фактори, які впливають на виконання органами внутрішніх справ поставлених перед ними завдань. До цих факторів можна віднести: загальну соціально-економічну ситуацію; стан правосвідомості громадян та особливості їх правової поведінки; стан злочинності; цілі, повноваження та методи роботи правоохоронних органів; наявні у міліції ресурси.

Отже, створення системи моніторингу громадської думки щодо діяльності міліції та стану правопорядку в країні удосконалить процедуру оцінки ефективності їх діяльності.

1. Голосніченко І., Сущенко В. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ та проблеми її правового регулювання // Удосконалення правового регулювання адміністративної діяльності ОВС. – К., 1995. – С.5 - 10.

2. Мальцев В.В. Думка населення щодо органів внутрішніх справ як критерій оцінки їх діяльності: проблеми впровадження // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених. Матеріалинауково-практичноїконференції 20 червня 2003 р. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – С.160-162.

3. Мальцев В.В. Методологічні проблеми вивчення громадської думки щодо діяльності органів внутрішніх справ // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць. – Харків: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, 2003. – С. 341 - 344.

4. Мельник П.В., Гумин А.М., Терещенко Л.В. Взаимодействие органов милиции и населения как криминологическая проблема: Монография. – Киев-Львов, 1999. – 217 с.

5. Соболєв В.О., Попова Г.В., Болотова В.О., Московець В.І. Міліція і населення – партнери / За заг. ред. проф. Ярмиша О.Н. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 93 с.

Л.Й. Гуменюк

СОЦІАЛЬНА ДЕФОРМАЦІЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПРОБЛЕМА БЕЗПЕКИ СОЦІУМУ

Соціальна взаємодія і життєдіяльність соціуму в періоди відносного соціального благополуччя навіть в економічно розвинених країнах не є абсолютно безпечними. З огляду на це, в Україні залишаються актуальними потенційні і реальні загрози безпеці, викликані соціальною нестабільністю, зростанням соціальної конфліктогенності, організованої злочинності, соціально-політичного тероризму. Джерелом цих небезпечних явищ у соціумі стали правовий нігілізм та маргіналізація права. Злочинна мораль, асоціальний та антисоціальний спосіб життя привертає увагу громадянського суспільства. Як відзначив І.І. Карпець, «неблагополуччя у соціальній сфері буття людини безпосередньо пов'язане з аморальністю в суспільстві, а значить, із злочинністю, бо, нарешті, кожен злочин є аморальним» [2, 237-238]. Ці фактори максимально враховуються науковцями у стратегії соціологічного виміру.

Багатоаспектність якісного прояву суті правоохоронної діяльності зумовлює системне осмислення її сутнісних проявів, що передбачає, по-перше,

загальнонаукові методологічні принципи дослідження; по-друге, методологію і конкретні методи її дослідження з позиції тих наук і наукових дисциплін, предметом яких є правоохоронна діяльність у всьому розмаїтті своїх проявів; по-третє, спеціальні методи дослідження, що забезпечують її детальний аналіз, зокрема вимірювання ефективності за допомогою кількісних методів.

З огляду на це, *об'єктом* проведеного автором комплексного соціологічного дослідження стала правоохоронна діяльність в умовах трансформації сучасного українського суспільства у соціологічних вимірах;*предметом* – соціальна деформація правоохоронної діяльності у контексті загрози національній безпеці України, роль демократичного суспільства у реформуванні органів внутрішніх справ; о*сновним завданням* – формування концепції трансформації правоохоронної діяльності в напрямку запобігання соціальній деформації правоохоронної системи суспільства, нової парадигми осмислення процесів реформування інституту правоохорони на фоні глобалізаційних процесів.

У процесі дослідження знайшли своє підтвердження основна і робочі *гіпотези,* які полягали в тому, що правоохоронна діяльність – одна з основних соціальних функцій держави, спрямована на забезпечення безпеки соціуму. В умовах трансформації суспільства, під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників існує загроза деформації соціального інституту правоохоронної діяльності, що може стати вирішальним фактором ослаблення соціальної безпеки демократичного суспільства. Діяльність органів внутрішніх справ не відповідає викликам сучасних глобалізаційних процесів у контексті забезпечення соціальної безпеки соціуму і потребує ґрунтовного реформування. Водночас довготривалі і безуспішні реформаційні процеси в системі органів внутрішніх справ носять декларативний і «косметичний» характер, оскільки в них не були закладені системні соціальні зміни, спрямовані на демократизацію і гуманізацію міліції як соціального інституту.

Емпіричну базу дослідження склали результати соціологічних досліджень, проведених авторами у 1998-2011 роках: міжрегіональне (Одеса – Львів) дослідження «Суспільно-політична та правова самосвідомість громадян України в історичній перспективі та ретроспективі», проведене за участю авторів у 2008-2009 роках (N=1200); щорічне *панельне опитування* «Ефективність професійної підготовки курсантів до служби в органах внутрішніх справ», в основу якого покладено суцільне опитування-самооцінка готовності до правоохоронної діяльності курсантів-випускників Львівського державного університету внутрішніх справ (ЛьвДУВС) , а також *експертне опитування* керівників територіальних органів і підрозділів внутрішніх справ стосовно адаптації молодих фахівців до умов служби, відповідності посаді, проблем у професійних знаннях, уміннях та навичках; *експертне опитування* працівників органів внутрішніх справ «Соціальні проблеми української міліції в умовах трансформації суспільства» у січні-вересні 2009 року; опитування «Анкета випускника» працівників міліції-випускників різних років випуску Львівського державного університету внутрішніх справ (N=120), проведене у травні 2010 року; суцільне опитування 980 курсантів, студентів та абітурієнтів ЛьвДУВС «Расизм і ксенофобія серед молоді (західний регіон)» та інші.

Використання *системного* підходу у дослідженні дозволило розглянути правоохоронну діяльність як утворення, що має внутрішню будову й ієрархію формуючих елементів. На жаль, насьогодні функції не розподілені, традиційна

управлінська вертикаль не дає можливості низовим ланкам повноцінно виконувати свої функції. Здійснюючи аналіз можливих реформ на місцевому рівні, респонденти розставили пріоритети у здійсненні організаційних заходів: «керівника місцевого органу внутрішніх справ (начальника райвідділу) обирати населенням підлеглої території» (1-й ранг); «підпорядкувати діяльність дільничних інспекторів міліції органам місцевого самоврядування» (2-й ранг); створити на місцевому рівні судову поліцію (слідчий, оперативно-розшуковий корпус), підпорядкувавши її діяльність місцевим судовим органам (3-й ранг).

До перспектив і стратегій кадрового забезпечення функціонування системи органів внутрішніх справ експерти віднесли вдосконалення соціального пакету для працівників міліції, створення необхідних матеріальних і фінансових умов для забезпечення *суспільного престижу і конкурентноздатності професії працівника міліції на ринку праці* (1-й ранг); забезпечення отримання правоохоронцями вищої юридичної освіти за кваліфікацією «правоохоронна діяльність», орієнтовану *на практикуз отриманням відповідних знань, умінь і навичок* правоохоронної діяльності (2-й ранг); систематичне *підвищення рівня кваліфікації і професійної майстерності* за програмами послідовного фахового зростання (3-й ранг);

розробку і вдосконалення *моделі фахівця органів внутрішніх справ XXI-го століття* та її послідовну реалізацію (4-й ранг); *інтелектуалізацію правоохоронної діяльності* на основі втілення технологічних, телекомунікаційних інновацій у системі наукового, аналітичного і освітнього забезпечення правоохоронної діяльності (5-й ранг); започаткування *контрактної основи проходження служби в ОВС,* як засобу посилення мотивації і соціальної відповідальності працівників (6-й ранг); *підвищення рівня професійної підготовки* працівників міліції (7-й ранг);

формування *свідомого ставлення* правоохоронців до професійного обов‘язку, норм етики і моралі (8-й ранг). Професіоналізацію особового складу, правове виховання рядових працівників, на думку респондентів, слід розгортати таким чином, щоб вони розуміли, що захищають не абстрактну державу, а права і свободи конкретних людей (співгромадян).

Успішність професійної діяльності працівників міліції тісно пов'язана зі сформованістю у них всіх складових професіоналізму, а саме його трьох рівнів: професійної навченості (знання, уміння та навички); розвитку професійної спрямованості (професійна мотиваційна спрямованість); соціально-психологічної взаємодії та соціального контролю (здатність успішно взаємодіяти з керівництвом та колегами у професійному колективі, потреба у контролі з боку керівництва). Як показало дослідження, оптимальний рівень службової діяльності можливий при достатньо розвинутих всіх складових професіоналізму. На жаль, об‘єктивне тестування випускників вищих навчальних закладів на предмет сформованості професійних умінь навичок показало, що знання наказів, які регламентують діяльність працівника ОВС, сягає 3.58 (при максимальній оцінці 5 балів), вогнева підготовка – 3.68, тактика дій в екстремальних ситуаціях – 3.72, фізична підготовка – 3.38. Такий рівень умінь і навичок не може забезпечити успішність правоохоронної діяльності і становить одну з її дефіцитарних ознак.

Ризик деструктивної поведінки працівників міліції тісно пов'язаний з їхньою мотиваційною сферою. Саме формуванню та розвитку професійної мотивації правоохоронців необхідно приділяти особливу увагу, починаючи з професійного психологічного відбору, першого курсу відомчого навчального закладу і завершуючи повним професійним становленням. Емпіричні дослідження,

проведені автором, засвідчили зміну в останні десятиліття мотиваційної структури переважної більшості працівників міліції. Мотивами першого плану стають кон‘юнктура спеціальності, яка дає можливість працювати в цивільній сфері (53%), а також прагнення мати постійний заробіток, додатковий прибуток (42%).

Запорукою успішної діяльності працівників міліції у професійному колективі та в безпосередньому виконанні службових обов‘язків за спеціальністю є соціальна та професійна адаптація. Опитування випускників ЛьвДУВС різних років випуску у травні 2010 року показало, що проблеми адаптації молодих фахівців до умов служби виникають через недостатньо уважне ставлення керівництва до особистих і службових проблем випускників (60%), через брак знань, умінь і навичок (59%), брак часу (58,7%); відсутність власного житла (58,5%), відсутність необхідних умов праці (81,6%), надмірне навантаження оперативно-службової діяльності (78,4%). Кращі умови праці та заробітку приводять до відтоку найбільш кваліфікованих фахівців у сфери, які не потребують високої самовіддачі і ризику для життя та створюють кращі умови праці та матеріального забезпечення. До факторів соціальної деформації правоохоронної діяльності слід віднести також працевлаштування не за фахом, дефіцитарні особливості особистості окремих працівників міліції, а також дезадаптаційні процеси, пов‘язані з входженням новопризначених фахівців в посаду та колектив підрозділу.

Як показало експертне опитування правоохоронців, неефективність процесів реформування системи органів внутрішніх справ пов‘язані з тим, що проблеми інституту міліції зумовлені передовсім нечіткістю рамок функціонування всієї системи, а також відсутністю дієвих механізмів громадського контролю за діяльністю працівників міліції. Система ОВС не може існувати в ізоляції до всієї правоохоронної системи, і її реформування повинно здійснюватись лише в комплексі з реформуванням усієї правоохоронної системи країни в цілому (Мін‘юсту, суду, прокуратури, СБУ і ін.).Повноваження МВС слід розмежувати і сформувати синхронно діючий комплексний механізм протидії злочинності за участю усіх підструктур силової системи держави. Необхідно припинити періодичне, у зв‘язку зі зміною керівництва, розростання чиновницького апарату правоохоронної системи, оптимізувати кількість працівників ОВС в державі і регіонах зокрема, з урахуванням кількості населення, а також стану злочинності.

З метою розвитку демократичних засад міліції абсолютно необхідним є ратифікація таких фундаментальних програмних документів в області діяльності правоохоронних органів, як «Декларація про поліцію», прийнята в травні 1979 р. Асамблеєю Ради Європи і «Європейський кодекс поліцейської етики», прийнятий Комітетом міністрів Ради Європи 19 вересня 2001 року. У зв‘язку з цим одночасно необхідно переглянути Закон України «Про міліцію», де були б закріплені не тільки перераховані вище основні принципи роботи міліції в сучасному демократичному суспільстві, але і чітко сформульовані і закріплені права, повноваження, обов'язки працівників і умови їх реалізації. Концептуальна платформа довгострокового розвитку правоохоронних органів України повинна втілитись у формулі «Закон – громадянин – соціум».

1.Гуменюк Л.Й. Основні компоненти професіоналізму та їх вплив на ефективність правоохоронної діяльності // Особистість в екстремальних умовах // Збірник тез IV науково-практичної конференції, (29 квітня 2011 року). – Львів: ЛДУ БЖД, 2011. – С. 46–49.

2.Карпец И.И. Преступность: иллюзии и реальность. – М., 2002. – 346с.

3.Міжнародна поліцейська енциклопедія : у 10 т. / Відп. ред. : Ю.І. Римаренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.Я. Тацій, Ю.С. Шемшученко. – К., 2005. – Т. ІІ: Права людини у контексті поліцейської діяльності.

Р.-В.В. Кісіль

ДО ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАВОВОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ АДМІНІСТРУВАННЯ

З моменту проголошення незалежності в Україні глобальною проблемою є – дієвість та ефективність функціонування державного апарату як сукупності формально закріплених та ієрархічно впорядкованих органів державної влади та організацій, що діють в межах визначених законодавством України і в межах компетенції. Кожна субструктурна функціональна одиниця державного апарату здійснює свою діяльність на основі як загальнодержавного так і локального правового базису.

Як відомо попри загальнообов'язковий характер законів у функціонально-правовому провадженні перевага надається спеціальному законодавству, у якому здійснена вагоміша акцентуація на ключові аспекти діяльності зазначених вище органів. Безсумнівно, локальне законодавство ґрунтується на загальному і повинно відповідати основним засадам і принципам останнього. Водночас, дані соціологічних досліджень дозволяють стверджувати про наявність колізій і прогалин у праві, що є наслідком багаторівневості та поліетапності формалізації правової волі суб'єктів управління. Проблема колізій у праві є одним із перших факторів виникнення професійної деформації управлінців, позаяк безкарність, лобіювання власних інтересів є каталізатором для подальшого знаходження маргінальних способів сатисфакції перед шляхом знаходження «отворів» у законодавстві. Дієвим способом подолання цієї проблеми є проведення суворого «третейського» нагляду за здійсненням єдиної державної політики, і в свою чергу, недопущення «актів безкарності» щодо осіб, винних у допущенні недоліків.

Другою за порядком але не за значущістю детермінантою деформації є корупція. М.І. Мельник, трактує корупцію як: «…Процес, пов'язаний з прямим використанням посадовою особою прав, повноважень, наданих їй за посадою, з метою особистого збагачення, включаючи в цей процес підкуп чиновників та громадсько-політичних діячів, давання хабарів і т. ін.» [1, с. 61]. Ю. А. Тихомиров вважає, що корупція це – злочинна діяльність у сфері політики або державного управління, що полягає у використанні посадовими особами наданих їм прав і владних можливостей з метою особистого збагачення [2, с.136].

Навіть за наявності науково-теоретичної конфронтації у визначенні соціальної категорії «корупція» основоположним залишається мета цієї діяльності – самозбагачення, меркантильні переконання, а також суб'єкти цього процесу – посадові особи, які використовують привілейований стан задля здійснення корупційних діянь. На думку вчених, які до найбільш поширених і відомих форм корупції належать:

– підкуп чиновників, громадських діячів, інших посадових осіб;
– хабарництво за законне чи незаконне сприяння, надання певних переваг;

– протекціонізм, висування кандидатур на певні посади за соціально асиміляційними ознаками [3, с. 19];

– місце наслідування представниками певних вельможних матеріально-забезпечених родів (по життєве зайняття вищих чинів).

Небезпечність такого роду діяльності і зумовлює важливість запобігання корупції як особливого виду соціального управління, напряму антикорупційних діяльностей, які полягають в усуненні, нейтралізації чи обмеженні дій чиновників, дискурсованому впливі за допомогою комплексу спеціально розроблених засобів на систему суспільних відносин, що виникають у сфері реалізації публічної влади, що має за мету таке якісно-нове стимулювання суб‘єктів управління, уповноважених на виконання функції держави та інших суб‘єктів до правомірної поведінки у сфері реалізації публічної влади, перешкоджання їх вступу у корупційні відносини, припинення таких відносин.

Напрями запобігання корупції:

– усунення, нейтралізація або послаблення дії факторів корупції (створення сприятливих економічних, політичних, правових, морально-психологічних умов не корупційної поведінки; формування суспільної правосвідомості високого рівня; моніторинг корупційних проявів; створення досконалої нормативно-правової бази);

– перешкоджання здійсненню протиправного наміру суб‘єкта щодо реалізації злочинного умислу пов‘язаного з корупційними діями;

– припинення вже розпочатої корупційної діяльності, з метою недопущення протиправних наслідків більш значного негативного характеру.

Третім аспектом детермінації професійної деформації – низький рівень правової культури деяких управлінців, що зумовлюється низьким рівнем освіченості, особистою недбалістю, індивідуально-інтелектуальними особливостями, або ж невідповідністю особи займаній посаді (на що найчастіше звертають увагу у екстремальних, крайніх моментах, коли певне порушення процедури уже допущено). Факти нівелювання професіоналізму працівників, яких призначають на керівні посади, їх невігластво та неспроможність здійснювати у повному обсязі покладені на них функції, спричиняє перевантаження допоміжних інстанцій у складі даного органу. Це призводить до неодмінного краху системи у дієвому плані.

Вирішення проблеми полягає у дотриманні:

– поетапного проходження по ієрархічній драбині, що дасть можливість новопризначеному керівникові знати всі аспекти життєдіяльності структурного підрозділу;

– встановлених кваліфікаційних вимог по посаді;

– реального атестування при переміщенні на вищі посади;

– дотримання вимог чинного законодавства, в частині підвищення кваліфікації у займаній посаді.

На даний момент спостерігається невпинна, стрімка тенденція до професійної деградації управлінців, яка зумовлена низьким рівнем кваліфікаційної підготовленості кадрів.

Наступною детермінуючою особливістю деформації є так званий «ефект вседозволеності» – «ефект Олімпу», який характеризується надмірним, а у деяких випадках вкрай не толерантним ставленням до співробітників, які обіймають нижчі, підпорядковані керівнику посади. Негативний прояв цього явища відслідковується у постійному відчутті пригніченості, нереалізованості, ущемленні,

потенціалу працівників. Дану детермінанту професійної деформації можна назвати «ієрархічно-деформаційним процесом», а засобом протидії – підвищення рівня захисту та соціально-правових гарантій працівників, здійснення постійного та незалежного контролю за діями керівництва, проведення соціологічних опитувань та інші подібні заходи впливу.

Як відомо, індивід є невід‘ємно залежним від соціального середовища у якому він існує, а отже, і стан цього середовища впливає на розвиток та якісну характеристику буття останнього.

Сучасні події на теренах України є такими, що підпадають під поняття «суцільний занепад», а звідси і наступна деформаційна категорія – «ефект соціально-правового та економічного колапсу», заходи протидії даному процесу полягають у проведенні централізованих санаційних процедур, спрямованих на сприяння «життєздатності економіки України».

Загальновідомим є той факт, що при дотриманні високого рівня забезпечення працівників, їх працездатність та ефективність роботи зростають кратно, а отже, це єдиний і оптимальний спосіб протидії деформації, у даному контексті.

У підсумку, слід зазначити, що деформація – багатоаспектне явище, яке характеризується певним відхиленням від усталеної та попередньо-сформованої норми. Професійна деформація управлінців – вкрай негативний прояв асиміляції останніх у девіаційно-сприятливому середовищі, що зумовлює деліквентну, а подекуди і злочинну поведінку останніх. Дана проблематика заслуговує акцентуації уваги компетентних суб‘єктів влади на знаходженні шляхів її вирішення, задля досягнення оптимального процесу управління у нашій державі.

1. Мельник М. І. Корупція – корозія влади (соціальна сутність, тенденції та наслідки, заходи протидії): монографія /Микола Іванович Мельник. – К.: Юридична думка, 2004. – 400 с.
2. Тихомиров Ю. А. Управление на основе права / Ю. А. Тихомиров. – М.: «Формула права», 2007. – 485 с.
3. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 № 3206–VI // Відомості Верховної Ради України, 2011. – № 40. – Ст.404.

В.П. Ковальчук

ВЗАЄМОДІЯ МІЛІЦІЇ Й НАСЕЛЕННЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ

Міліція в Україні – це державний орган виконавчої влади, який покликаний захищати життя, здоров‘я, права і свободи громадян, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань, стояти на варті правопорядку й законності. Як прописано в Законі України «Про міліцію», діяльність цієї структури будується на принципах законності, гласності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями і населенням. Міліція інформує органи влади й управління, населення, засоби масової інформації про свою діяльність, стан громадського порядку та заходи щодо його зміцнення .

У системі державного управління органи внутрішніх справ посідають особливе місце. Це зумовлено насамперед тими функціями, які вони виконують у суспільному житті, їх значущістю, а також тим, що їхня діяльність здійснюється в

реальному соціальному просторі у безпосередньому контакті з громадянами. Щодня працівник міліції вирішує складні професійні завдання, розв‘язує непрості ситуації та конфлікти й не має права помилятися. Отже, ступінь матеріально-технічної забезпеченості й ефективність діяльності органів правопорядку, рівень їхньої професійної компетентності позначаються на соціально-психологічному стані суспільства, а також впливають на громадську думку про роботу міліції. Вочевидь, оптимізація роботи органів внутрішніх справ України, що ґрунтується на плідній співпраці з громадськими формуваннями й населенням, є актуальною проблемою.

Дослідження практики співробітництва представників органів правопорядку України та населення свідчить, що сьогодні процес взаємодії міліції та громадських об‘єднань позитивно впливає на діяльність органів внутрішніх справ, з одного боку, й формування позитивного іміджу в очах населення – з другого. Слід констатувати, що до цього часу розвиток співробітництва між міліцією та громадянами відбувався спонтанно, без належної організації і системного підходу. Заходи щодо залучення громадськості до правоохоронного процесу проводилися, як правило, внаслідок гучних і резонансних подій із масштабними негативними наслідками для суспільного життя. Тому взаємодія міліції з громадськими формуваннями повинна плануватися й формуватися на ефективній науково обґрунтованій управлінській основі. При цьому великого значення набувають державна стратегія і тактика протидії злочинності спільними зусиллями відомчих інституцій і суспільства. Одним із головних критеріїв оцінювання діяльності підрозділів міліції є рівень довіри громадян до представників правоохоронних органів.

Перед сучасною українською міліцією поставлено такі завдання: – розширювати в інформаційному просторі сегмент об‘єктивних відомостей про діяльність органів внутрішніх справ;– удосконалювати форми взаємодії МВС із громадянами, зокрема шляхом активізації співпраці щодо охорони правопорядку та профілактики злочинності;– підвищувати рівень правосвідомості суспільства;– покращувати (з урахуванням міжнародного досвіду) зовнішній та внутрішній імідж органів внутрішніх справ. Однією з форм взаємодії між представниками органів правопорядку та населенням є створення таких умов (організація роботи, вибір ефективних форм функціонування громадських формувань), які дали б змогу оптимізувати діяльність правоохоронних органів загалом.

Нині при Міністерстві внутрішніх справ сформовано Громадську раду, яка є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом. Вона створена для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю персоналу ОВС, налагодження ефективної взаємодії МВС із громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики. Після тривалої перерви їх функціонування відновлено на підставі Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону».

Спектр завдань, які в тісній взаємодії з працівниками міліції виконують сучасні дружинники, досить широкий:– патрулювання житлових масивів і селищ;

– участь у розшуку зниклих безвісти;

– участь у розшуку та затриманні підозрюваних у скоєнні злочину;

–спільне проведення профілактичних, просвітницьких, виховних заходів серед різних категорій населення;

– робота з підлітками «групи ризику», безпритульними тощо.

На жаль, таких позитивних прикладів іще не так багато – бракує досвіду й громадської самосвідомості. Тому неабиякий інтерес становить зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності та його адаптація в Україні. Загальноприйнятою є думка, що правоохоронні органи, які покликані охороняти громадський порядок, вести боротьбу зі злочинністю та іншими правопорушеннями, не потребують допомоги населення. Але іноді саме громадяни, котрі стали свідками правопорушення або знають про запланований злочин, можуть надати представникам органів внутрішніх справ неоціненну допомогу у справі профілактики та розслідування злочинів, а також підтримання правопорядку на конкретній території (насамперед за місцем проживання громадян). Не випадково в більшості країн наголос у правоохоронній та правозахисній діяльності органів державного управління робиться передовсім на запобіганні злочинам та іншим правопорушенням за допомогою громадськості. Практика свідчить, що значно легше й дешевше і для держави, і для платників податків витрачати зусилля й кошти на просвітницьку, виховну роботу, профілактику злочинів та інших правопорушень, ніж на їх розкриття і перевиховання осіб у пенітенціарних закладах.

Повертаючись до зарубіжного досвіду, зазначмо: в багатьох країнах органи правопорядку мають структурні ланки, персонал яких займається виключно взаємодією з населенням. Співробітництво поліції і громадян здійснюється через різноманітні громадські ради, комітети, об‘єднання, до складу котрих входять представники профспілкових, релігійних та інших громадських об‘єднань. Безперечно, не всі добровільні об‘єднання витримують перевірку часом й ефективно працюють, але в зарубіжній практиці є чимало життєво стійких форм участі населення в роботі правоохоронних органів щодо боротьби зі злочинністю та підтримання громадського порядку.

Значної уваги заслуговує вивчення практики створення у Великій Британії, Франції, Німеччині, США різноманітних загальнонаціональних програм, спрямованих на дієву співпрацю населення й органів правопорядку. Так, у багатьох європейських країнах діє громадська організація «Зупини злочинця», яка допомагає поліції в боротьбі зі злочинністю, забезпеченні належного стану правопорядку в регіонах, проведенні профілактичної, превентивної, виховної, консультативної роботи. Відділення цієї громадської організації розташовані на території поліцейських дільниць, що значно поліпшує співпрацю членів організації з працівниками правоохоронних органів . Організацію та впровадження таких програм в Україні необхідно розпочинати з трансформації громадської думки про сучасну міліцію. Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація й належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця, зокрема й у сфері комунікації з населенням і громадськими формуваннями. Процес співпраці починається з бажання спілкуватися й допомагати працівникам міліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником міліції та пересічним громадянином.

Підсумовуючи, зазначмо: оптимізація взаємодії міліції з населенням у контексті правоохоронної діяльності має основну мету – надати нового імпульсу запровадити перевірений часом зарубіжний досвід участі громадськості в

правоохоронній та правозахисній діяльності. І найголовніше: своєчасне оперативне реагування правоохоронних органів на всі звернення громадян, безперечно, підвищить рівень довіри людей до міліції.

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

2. Звернення колегії Міністерства внутрішніх справ України до особового складу органів внутрішніх справ України та військовослужбовців внутрішніх військ від 7 лютого 2012 року.

3. Бесчастний В. М. Імідж як складова успіху правоохоронця: до постановки про- блеми / В. М. Бесчастний, О. В. Тимченко // Віче. – 2012. – № 2. – С. 6–8.

4. Доручення № 6368/3р від 17. 04. 2013 р. «Про доопрацювання проекту Комплексного плану заходів із формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ України на 2013–2014 роки».

5. Положення про Громадську раду при Міністерстві внутрішніх справ України // Схвалено на засіданні Громадської ради при Міністерстві внутрішніх справ України (протокол № 1 від 1 лютого 2013 р.).

6. Коваленко С. Пілотний проект: політ нормальний? // Іменем Закону: громадсько-правовий тижневик. – 2012. – № 1–2 (5803–5804). — С. 10—13.

7.Долгополов А. М. Організаційно-правові питання діяльності громадських форму- вань з охорони громадського порядку і державного кордону в Україні: Дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Долгополов Анатолій Миколайович. – К., 2008.

М.П. Козирєв

ВЗАЄМОДІЯ МІЛІЦІЇ Й НАСЕЛЕННЯ ЯК НАПРЯМ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ

Кардинальні зміни в сучасному українському соціумі, його економічній, політичній, духовній сферах, на чому наголошує нова українська влада, закономірно впливають на процес формування нових взаємовідносин між державою, її інституціями та громадянським суспільством. Це стосується й такого державного інституту, як органи правопорядку. Міліція в Україні – це державний орган виконавчої влади, який покликаний захищати життя, здоров‘я, права і свободи громадян, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань, стояти на варті правопорядку й законності. Як визначено в Законі України «Про міліцію», діяльність цієї структури будується на принципах законності, гласності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями і населенням. Міліція інформує органи влади й управління, населення, засоби масової інформації про свою діяльність, стан громадського порядку та заходи щодо його зміцнення [1].

У системі державного управління органи внутрішніх справ посідають особливе місце. Це зумовлено насамперед тими функціями, які вони виконують у суспільному житті, їх значущістю, а також тим, що їхня діяльність здійснюється в реальному соціальному просторі у безпосередньому контакті з громадянами. Щодня працівник міліції вирішує складні професійні завдання, розв‘язує непрості ситуації та конфлікти й не має права помилятися. Отже, ступінь матеріально-технічної забезпеченості й ефективність діяльності органів правопорядку, рівень їхньої професійної компетентності позначаються на соціально-психологічному стані суспільства, а також впливають на громадську думку про роботу міліції.

Вочевидь, оптимізація роботи органів внутрішніх справ України, що ґрунтується на плідній співпраці з громадськими формуваннями й населенням, є актуальною проблемою, продиктованою нагальними потребами:

– максимально наблизити свою діяльність до потреб громадян, перейти від декларацій щодо налагодження партнерських стосунків із населенням до реальних кроків у цьому напрямі, утілювати в повсякденній службовій діяльності принцип «Людина – понад усе»;

– викоренити з діяльності органів внутрішніх справ будь-які факти зневажливого ставлення до громадян та їхніх проблем, безпринципності та байдужості;

– постійно підвищувати свій професійний і культурний рівень, поширювати світогляд, формувати повагу до працівника міліції всіма засобами – від рівня спілкування з громадянами, чесності, відвертості, професійних навичок до охайного зовнішнього вигляду;

– зміцнювати взаємодію з органами місцевого самоврядування, забезпечувати консолідацію зусиль держави і громадського суспільства в протидії криміналітету;

– широко інформувати громадськість і засоби масової інформації про роботу міліції, активно залучати громадян та громадські об‘єднання до профілактики правопорушень, всебічно сприяти журналістам у виконанні їх місії об‘єктивного висвітлення подій;

– своїми діями досягати нового сприйняття міліції в суспільстві, активно здобувати підтримку широких верств населення, повернути довіру громадян і загальну повагу до міліцейської професії, створити нове обличчя української міліції [2].

Дослідження практики співробітництва представників органів правопорядку України та населення свідчить, що сьогодні процес взаємодії міліції та громадських об‘єднань позитивно впливає на діяльність органів внутрішніх справ, з одного боку, й формування позитивного іміджу в очах населення – з другого [3]. Слід констатувати, що до цього часу розвиток співробітництва між міліцією та громадянами відбувався спонтанно, без належної організації і системного підходу. Заходи щодо залучення громадськості до правоохоронного процесу проводилися, як правило, внаслідок гучних і резонансних подій із масштабними негативними наслідками для суспільного життя. Тому взаємодія міліції з громадськими формуваннями повинна плануватися й формуватися на ефективній науково обґрунтованій управлінській основі. При цьому великого значення набувають державна стратегія і тактика протидії злочинності спільними зусиллями відомчих інституцій і суспільства.

Одним із головних критеріїв оцінювання діяльності підрозділів міліції є рівень довіри громадян до представників правоохоронних органів. Перед сучасною українською міліцією поставлено такі завдання:

– розширювати в інформаційному просторі сегмент об‘єктивних відомостей про діяльність органів внутрішніх справ;

– удосконалювати форми взаємодії МВС із громадянами, зокрема шляхом активізації співпраці щодо охорони правопорядку та профілактики злочинності;

– підвищувати рівень правосвідомості суспільства;

– покращувати (з урахуванням міжнародного досвіду) зовнішній та внутрішній імідж органів внутрішніх справ.

Однією з форм взаємодії між представниками органів правопорядку та населенням є створення таких умов (організація роботи, вибір ефективних форм функціонування громадських формувань), які дали б змогу оптимізувати діяльність правоохоронних органів загалом. Нині при Міністерстві внутрішніх справ сформовано Громадську раду, яка є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом. Вона створена для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю персоналу ОВС, налагодження ефективної взаємодії МВС із громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики [4].

Налагоджено співпрацю не лише між представниками апарату міністерства і Громадською радою, а й між персоналом ОВС та пересічними громадянами. Позитивним прикладом партнерства органів внутрішніх справ і громадських формувань є діяльність добровільних народних дружин [5]. Після тривалої перерви їх функціонування відновлено на підставі Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону».

Спектр завдань, які в тісній взаємодії з працівниками міліції виконують сучасні дружинники, досить широкий:

– патрулювання житлових масивів і селищ;

– участь у розшуку зниклих безвісти;

– участь у розшуку та затриманні підозрюваних у скоєнні злочину;

– спільне проведення профілактичних, просвітницьких, виховних захо-дів серед різних категорій населення;

– робота з підлітками «групи ризику», безпритульними тощо.

На жаль, таких позитивних прикладів іще не так багато – бракує досвіду й громадської самосвідомості.

Тому неабиякий інтерес становить зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності та його адаптація в Україні. Загальноприйнятою є думка, що правоохоронні органи, які покликані охороняти громадський порядок, вести боротьбу зі злочинністю та іншими правопорушеннями, не потребують допомоги населення. Але іноді саме громадяни, котрі стали свідками правопорушення або знають про запланований злочин, можуть надати представникам органів внутрішніх справ неоціненну допомогу у справі профілактики та розслідування злочинів, а також підтримання правопорядку на конкретній території (насамперед за місцем проживання громадян). Не випадково в більшості країн наголос у правоохоронній та правозахисній діяльності органів державного управління робиться передовсім на запобіганні злочинам та іншим правопорушенням за допомогою громадськості. Практика свідчить, що значно легше й дешевше і для держави, і для платників податків витрачати зусилля й кошти на просвітницьку, виховну роботу, профілактику злочинів та інших правопорушень, ніж на їх розкриття і перевиховання осіб у пенітенціарних закладах.

Першу в світі модель поліцейської діяльності, що ґрунтується на підтримці та участі громадськості, було запроваджено Робертом Пілом у Великій Британії 1829 року. Тоді вперше висловлено думку про те, що поліцейська автономія – невиправдана стратегія. Поліція не може виконувати ефективно й своєчасно своїх обов‘язків, не спираючись на підтримку громадських об‘єднань і мешканців районів, які обслуговують поліцейські підрозділи. Результатом такої політики

стало створення так званої нової поліції, яка тісно співпрацювала з населенням. Співпраця між поліцією і громадянами полягає в тому, що між ними встановлюються такі взаємовідносини, за яких вони разом розв‘язують проблеми боротьби зі злочинністю та підтримання належного правопорядку за місцем проживання громадян. Спрацьовує один із основних принципів функціонування поліції: громадська безпека і правопорядок – спільна турбота держави й суспільства; поліція надаватиме допомогу лише в тих випадках, коли зусиль громадськості недостатньо. Якщо говорити про Україну, то згаданий принцип необхідно широко доводити до населення й органів державної влади та місцевого самоврядування, що значно полегшить роботу персоналу ОВС із різними категоріями громадян, а також дасть змогу сформувати нову модель їхньої взаємодії. При цьому акцент у діяльності міліції має робитися не на репресивній функції. Каральні стратегії діяльності міліції не можуть задовольняти суспільство, що розвивається в демократичному напрямі. Міліція, можливо, повинна розглядатись як сервісна служба (є позитивний досвід Західної Європи, зокрема Німеччини), основне завдання якої – надання правозахисних послуг населенню на окремій території. Для цього має проводитися широка профілактично-роз‘яснювальна робота із залученням різних верств населення.

Повертаючись до зарубіжного досвіду, зазначмо: в багатьох країнах органи правопорядку мають структурні ланки, персонал яких займається виключно взаємодією з населенням. Співробітництво поліції і громадян здійснюється через різноманітні громадські ради, комітети, об‘єднання, до складу котрих входять представники профспілкових, релігійних та інших громадських об‘єднань. Безперечно, не всі добровільні об‘єднання витримують перевірку часом й ефективно працюють, але в зарубіжній практиці є чимало життєво стійких форм участі населення в роботі правоохоронних органів щодо боротьби зі злочинністю та підтримання громадського порядку.

Загальновідомо, що в Японії рівень злочинності доволі низький. Це пов‘язано з особливостями менталітету, високим рівнем самосвідомості та громадської відповідальності більшості соціуму, а також належним рівнем організації взаємодії населення й поліції. На кожній поліцейській дільниці функціонують відділення Асоціації запобігання злочинності, членом якої може стати кожний громадянин. Цікаво, що до асоціації входять не тільки пересічні громадяни, які бажають співпрацювати з органами правопорядку, а й об‘єднання осіб за професіями, представники котрих частіше за інших стають жертвами злочинних посягань (водії громадського транспорту, працівники банківської сфери, торговельних мереж, листоноші та інші). Члени асоціації добровільно вносять кошти на її розвиток. Повсюдно створено своєрідні контактні пункти, до яких може прийти будь-який громадянин і отримати необхідну консультацію чи дієву допомогу. Працівники пунктів контакту тісно співпрацюють із персоналом правоохоронних органів, особливо в разі скоєння злочину чи розшуку зниклої особи [6].

Значної уваги заслуговує вивчення практики створення у Великій Британії, Франції, Німеччині, США різноманітних загальнонаціональних програм, спрямованих на дієву співпрацю населення й органів правопорядку. Так, у багатьох європейських країнах діє громадська організація «Зупини злочинця», яка допомагає поліції в боротьбі зі злочинністю, забезпеченні належного стану правопорядку в регіонах, проведенні профілактичної, превентивної, виховної,

консультативної роботи. Відділення цієї громадської організації розташовані на території поліцейських дільниць, що значно поліпшує співпрацю членів організації з працівниками правоохоронних органів [6].

Організацію та впровадження таких програм в Україні необхідно розпочинати з трансформації громадської думки про сучасну міліцію. Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація й належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця, зокрема й у сфері комунікації з населенням і громадськими формуваннями. Процес співпраці починається з бажання спілкуватися й допомагати працівникам міліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником міліції та пересічним громадянином.

Нині важливими, на наш погляд, є такі завдання з активізації взаємодії між органами внутрішніх справ і громадськістю:

– підвищення авторитету й довіри населення до міліції;

– покращення стану комунікативної та загальної культури персоналу ОВС;

– сприяння об‘єктивному інформуванню населення про діяльність працівників правоохоронних органів за допомогою засобів масової інформації; ретельна перевірка фактів і матеріалів, які публікуються чи демонструються в мас-медіа;

– створення позитивного іміджу шляхом підвищення рівня професійної компетентності та покращення результатів діяльності персоналу ОВС;

– забезпечення безпосереднього діалогу між міліцією та населенням (громадськими об‘єднаннями, профспілками, асоціаціями, організаціями, підприємствами) під час особистих зустрічей громадян із керівниками підрозділів ОВС, найкращими працівниками, персоналом служби громадської безпеки, які забезпечують правопорядок на конкретній території;

– проведення активної профілактичної, виховної, просвітницької ро-боти серед різних верств населення з метою запобігання злочинності, а також формування в різних категорій громадян відчуття особистої причетності до правового порядку в суспільстві, підвищення рівня самосвідомості кожного члена суспільства;

– залучення найактивніших громадян до співпраці; передбачення в чинному законодавстві матеріально-технічного забезпечення громадських формувань і винагород особам за допомогу органам правопорядку й виконання конкретних правоохоронних завдань.

Отже, зазначимо: оптимізація взаємодії міліції з населенням у контексті правоохоронної діяльності має основну мету – надати нового імпульсу вітчизняним формам співпраці, що існували раніше, та запровадити перевірений часом зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності. І найголовніше: своєчасне оперативне реагування правоохоронних органів на всі звернення громадян, безперечно, підвищить рівень довіри людей до міліції.

---

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

2. Бесчастний В. М. Імідж як складова успіху правоохоронця: до постановки проблеми / В. М. Бесчастний, О. В. Тимченко // Віче. – 2012. – № 2. – С. 6–8.

3. Доручення № 6368/3р від 17. 04. 2013 р. «Про доопрацювання проекту Комплексного плану заходів із формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ України на 2013–2014 роки».

4. Положення про Громадську раду при Міністерстві внутрішніх справ України // Схвалено на засіданні Громадської ради при Міністерстві внутрішніх справ України (протокол № 1 від 1 лютого 2013 р.).

5. Коваленко С. Пілотний проект: політ нормальний? // Іменем Закону: громадсько-правовий тижневик. – 2012. – № 1–2 (5803–5804). — С. 10—13.

6. Долгополов А. М. Організаційно-правові питання діяльності громадських формувань з охорони громадського порядку і державного кордону в Україні: Дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Долгополов Анатолій Миколайович. – К., 2008.

Копоть О.В.

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

На даному етапі розвитку суспільства професійна діяльність керівника правоохоронних органів за соціально-психологічними характеристиками, пов'язана з високою мірою відповідальності за прийняті рішення та їх наслідки; інформаційною невизначеністю; нерегламентованим або жорстко нав'язаним режимом праці та багатьма іншими особливостями. Надзвичайно високі вимоги до керівника наближає його професійну діяльність до екстремальної. Це пов'язано зі специфічними особливостями складної і багатогранної діяльності, що відрізняється високою нервово-психічною напруженістю і соціальною відповідальністю.

Так, проблема здоров'я особистості привертає увагу багатьох дослідників. Так, серед українських та російських дослідників питання, пов'язані із різними аспектами психічного здоров'я, розглядали О. В. Алексєєв (настрій і здоров'я); І. В. Дубровіна (психологічне здоров'я учасників освітнього процесу); Г. В. Ложкін, М. І. Мушкевич, О. В. Наскова, І. В. Толкунова (психологія здоров'я людини); С. Д. Максименко (генетична психологія); Г. С. Никифоров (психологія здоров'я); Д. Д. Федотов (збереження психічного здоров'я); О. Я. Чебикін (проблема емоційної стійкості) та інші. Серед цілого ряду авторських позицій переважають наукові погляди, згідно з якими психологічне здоров'я розуміється як здатність особистості до самореалізації, самоактуалізації, адекватного самоприйняття себе та світу: В. Франкл, А. Маслоу (психологічне здоров'я як здатність особистості до самореалізації, самоактуалізації); А. Адлер, Е. Фромм (міжособистісні стосунки як важливий критерій психічного та психологічного здоров'я).

Відтак, здоров'я - важливий фактор ефективного керівництва. Біологічно здоровий організм людини функціонує в оптимальному режимі і адекватно реагує на зміни в навколишньому середовищі. Для керівника - це основна умова повсякденної ефективної діяльності, так як його робочий день (14-15 годин) у два рази перевищує фізіологічні норми, закріплені в законодавстві, - 7-8 годин на добу. Крім того, робота керівника правоохоронних органів пов'язана з високими емоційними навантаженнями.

Відомий український психолог С. Максименко зазначає, що психічне здоров‘я – внутрішній психічний стан, який залежить від душевного комфорту, що забезпечує адекватну реакцію і поведінку [2, с.667].

На думку вченого, психічне здоров´я потрібно розуміти як аспект здоров´я загалом, який наголошує на етапі душевного комфорту, відсутності патологічних психічних виявів і здатності до ефективної діяльності й саморегуляції відповідно до власних (відрефлексованих) цілей та інтересів людини. Психічне здоров´я людини - це наявність у її психіці активних і пасивних залежних патернів, що постійно генерують позитивний психоенергетичний потенціал, який забезпечує усвідомлене позитивне сприйняття навколишнього світу, гармонію з ним і з собою, особистісний оптимізм та задоволення від життя [1, с.864].

Б. С. Братусь запропонував багаторівневу модель психічного здоров'я, виділивши кілька рівнів структури особистості, кожному з яких відповідає своє розуміння психічного здоров'я. Відповідно до цієї моделі, вищий рівень особистісного здоров'я, відповідальний за виробництво значеннєвих орієнтацій, визначення загального сенсу життя, відношення до себе й до інших, впливає на нижчі рівні, які характеризують ступінь адаптації і психофізіологічний стан.

Психічне здоров‘я передбачає гармонійний розвиток особистості. Складовою здоров`я є духовність (пізнання, прагнення до істини), пріоритет гуманітарних цінностей (доброта, справедливість), орієнтація на саморозвиток. Цінності формують загальне переконання особистості стосовно того, що є добро, а що руйнує благополуччя. Так, доброзичливість – позитивне емоційне ставлення людини до інших людей, груп або соціальних явищ, яке виявляється у внутрішній прихильності, схильності до спілкування, прояві уваги, готовності до співробітництва.

Критеріями психічного здоров‘я людини є[1, с.864]**:**

–адекватний до віку рівень зрілості пізнавальної, емоційно-почуттєвої та вольової сфер особистості;

–здатність керувати своєю поведінкою;

–здатність вибирати життєві цілі та розумно планувати їхнє досягнення;

–особистісний та соціальний оптимізм;

–задоволення від діяльності, особистого й суспільного життя, спілкування, споглядання картин природи;

–розуміння прекрасного, комічного й трагічного;

–відповідність суб‘єктивних образів об‘єктам, що їх відображають, а характеру реакції - зовнішнім подразникам;

–здебільшого стабільний позитивний настрій;

–адаптивність у мікро соціальних відносинах;

–відчуття щастя тощо.

Здорова особистість відрізняється від будь якої аномалії – так стверджував американський психолог Г. Олпорт.

Ю. Мельник розглядає здібність сучасного керівника керувати своїм здоров‘ям як показником управлінської компетентності. На думку автора керувати своїм здоров‘ям – це прийняття рішень про ті чи інші способи здорової поведінки, заснованої на вихідній інформації про його стан [3, с.209].

Самоуправління психічним здоров'ям припускає не лише усвідомлення необхідності постійно за нього боротися, але і впевненість у своїх можливостях на цьому шляху, знання про себе. Останнє означає, що людина повинна вміти «розшифрувати» свій психічний стан і впливати на нього, якщо буде потрібно, знати свої найбільш сильні і слабкі особливості характеру (психосоціальні плюси та мінуси особистості), уміти неупереджено, адекватно оцінити справжній рівень своїх фізичних і психічних можливостей та знаходити чинники, що блокують реалізацію творчого потенціалу конкретного суб‘єкта.

Керівник як ніхто інший повинен постійно піклуватися про власне здоров‘я, про свою психічну і фізичну форму як гарантію успішної діяльності. Різні хвороби шлунку, хронічні головні болі, безсоння, склероз і невроз – такі найбільш типові професійні захворювання сучасних керівників правоохоронних органів.

К. Гехт акцентує увагу на тому, що керівник служить прикладом для наслідування, об‘єктивним і суб‘єктивним авторитетом в організації. А сила прикладу веде до того, що стиль управління і образ життя керівника відображаються на поведінці членів колективу. Тут мають значення і розпорядок робочого дня і прихильність здоровому (спорт, активний відпочинок, правильне харчування) чи нездоровому (вживання алкоголю, куріння) способу життя. Особливо підтверджується, що праця, якщо вона приносить радість і задоволення є важливим фактором зміцнення здоров‘я людини, яка працює і навпаки [3, с.211].

Отже, сучасний керівник правоохоронних органів повинен бути впевнений у власних силах, притаманних йому можливостях і вміти ними розпоряджатися. Впевненість у собі, самоповага, адекватна самооцінка, уміння керувати своєю психікою і тримати її під контролем допомагають керівникові захистити себе від побутових і професійних стресів. Тільки стійкість і сталість активних зв`язків дозволяє особистості підтримувати власну надійність і протистояти впливам середовища, переборювати опір зовнішніх умов, боротися з перешкодами і досягати в кінцевому рахунку представлених цілей, здійснювати реалізацію своїх намірів.

1. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник / М.Й.Варій. – Львів, 2009.-1007с.

2. Максименко С. Д. Загальна психологія: підручник /С.Д. Максименко– Вінниця: Нова книга, 2004. – 704 с.
3. Никифоров Г.С. Психология менеджмента: [учеб. для вузов] /Г.С. Никифоров.- 2-е изд.- Питер, 2004. – 639с.

О.А. Куций

ІМІДЖ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ФАКТОР НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З СЕРЕДОВИЩЕМ.

Останнім часом, більшість організацій прискіпливу увагу приділяють формуванню позитивного ставлення до своєї діяльності. З‘явилась навіть професія, що носить назву „менеджер з PR— у бізнес-структурах та „інформаційно-пропагандистське забезпечення— у певних силових структурах України. Це пояснюється тим, що ставлення населення до діяльності у певній професії впливає на її ефективність та результати. Особливо це стосується професії правоохоронця, де взаємодія, взаєморозуміння, взаємоповага відображають сутність цієї діяльності, впливають на її якість та ефективність. Думка, враження про органи правопорядку, їх працівників впливає на бажання населення співпрацювати й допомагати міліції. Так створено ряд телевізійних програм, що висвітлюють окремі аспекти діяльності ОВС. Окремі друковані органи позитивно відображають роботу працівників міліції. Але їх діяльність ситуативна й неорганізована. Разом з цим, думка про працівника МВС України не є достатньо позитивною, що, у свою чергу, негативно позначається на взаємодії правоохоронних органів з громадянами. Таким чином, вказане вимагає ґрунтовного та прискіпливого планування та виконання заходів щодо формування позитивного іміджу підрозділів МВС України. Тому поняття іміджу стає актуальним і для підрозділів органів внутрішніх справ (далі ОВС).

В результаті попереднього теоретичного дослідження [2], що було спрямоване на з‘ясування складових іміджу організацій у наукових джерелах [1; 3 – 4] встановлено необхідність формування позитивного іміджу ОВС у сучасних умовах, оскільки це є важливим та необхідним процесом, який передбачає врахування значної кількості чинників. Головними чинниками іміджу виступають:

–особливості сприйняття зовнішніх ознак об‘єкту іміджу. Вражаюче, приємне, солідне – це ті супроводжуючі у сприйнятті об‘єкту реагування, емоції, які відображають ознаки формування позитивного іміджу;

–особистість керівників або, тих хто представляє ОВС у соціумі. Вона повинна володіти значною кількістю психологічних характеристик;

–домінуюча думка про ОВС, що йде від керівників різного рівню, працівників міліції та ЗМІ.

Окрім вказаного встановлено, що формування позитивного іміджу ОВС є необхідним явищем, так як некерованість цим процесом суттєво знижує рівень правової психології населення й, відповідно, співробітників ОВС. Щодо налагодження конструктивної взаємодії імідж є його складовою, оскільки це є соціальним явищем, налаштовує громадян на певний тип поведінки. Можна гіпотетично вказати, що імідж є певним підвидом соціальної установки, яка характерна для значної більшості її учасників. Щодо формування іміджу необхідним є:

–врахування та дослідження характерних для суспільства установок, стереотипів і т.д.;

–залучення існуючих фахівців з PR чи підготовку спеціальних посадових осіб з числа працівників ОВС, які б забезпечували моніторинг іміджу ОВС, планували, організовували та проводили заходи з формування позитивного іміджу на всіх рівнях з врахуванням специфіки професійної діяльності;

– організація багатосистемності, багаторівневості, комплексності у плануванні заходів, оперативного реагування на ситуації, що виникають;

–крім зовнішніх, враховувати й внутрішні чинники, що є передумовою формування зовнішніх;

–проведення досліджень щодо визначення особливостей проведення впливу в сучасних умовах.

1. Брайант Д. Основы воздействия СМИ.: Пер. с англ. / Брайант Д., Томпсон С. — М. : Вильяме, 2004. – 432 с.
2. Куций О.А. Психологічні чинники формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць. Львів: ЛьвДУВС, 2011. Вип. 1.– С. 81 – 94.
3. Лебедев-Любимов А. Н. Психология рекламы / Лебедев-Любимов А. Н. – СПб. : Питер, 2002. — 368 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»)
4. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям / Шепель В.М. – М. : Народное образование, 2002. – 324 с.
5. Шиманов Д. Н.Возрастные особенности целевой аудитории как потенциальных потребителей / Шиманов Д. Н. – М. : Академия. 2007. – 47 с.
6. Шейнов В.П. Психологическое влияние / Шейнов В.П. – М. : Наука, 2005. – 659 с.

Г.Я. Легендзевич

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Сучасний етап розвитку суспільства вимагає кардинальних змін у системі МВС України, її наближення до європейських стандартів охорони громадського порядку. Зростання злочинності, прорахунки та недоліки в діяльності міліції, негативний досвід особистих контактів населення з працівниками міліції призводять до недовіри та незадоволення українських громадян роботою працівників ОВС. Все це ставить перед правоохоронними органами принципово нові, високі вимоги, зумовлює потребу перегляду стратегічних напрямів їх діяльності, пошуку нових підходів до організації та здійснення охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю, важливими напрямами яких в першу чергу є проблема створення позитивного іміджу працівників міліції, зростання правової свідомості громадян, їх готовності взаємодіяти з працівниками у вирішенні правоохоронних проблем.

Наукові дослідження іміджу міліції України в останні часи набувають все більшого розвитку. Питання щодо іміджу міліції розглянуто в роботах науковців, що працюють в різних напрямах психології, права, соціології, гіаблік рилейшнз та іміджелогії. На сьогодні вивчено окремі складові іміджу міліції (І.В. Зозуля, В.С. Медведєв, Г.Г. Почепцов, О.Л. Порфімович, В.О. Соболєв, С.В. Табан), визначено певні шляхи його формування (В.О. Олефір, О.І. Пометун, Ю.Р. Сурм'як, О.В. Ряшко), розглянуто застосування сучасних ПР- технологій у створенні позитивного

іміджу правоохоронця (О. Балинська, О.М. Бандурка, І.Д. Казанчук, А. Сарвас). ІЩо стосується психологічних досліджень іміджу загалом та іміджу міліції зокрема, то таких робіт на сьогодні ще недостатньо (Т.Г. Зайцева, А.О. Кононенко, В. Маценко, І.М. Мельник, Є.Б. Перелигіна, Т.В. Скрипаченко). Недостатньо висвітленими у психологічній науці залишаються питання щодо психологічного змісту іміджу працівника міліції, ролі окремих змістових характеристик іміджу у процесі його функціонування, особливостей формування позитивного іміджу працівника міліції.

Імідж міліції визначається іміджем її працівників, і саме через їх імідж громадяни оцінюють всю організацію та складають уявлення про неї в цілому. Накопичений у нашій країні досвід щодо створення іміджу міліції має велике історичне та практичне значення, хоча містить як позитивні, так і негативні моменти.

На імідж працівника міліції та системи МВС в цілому постійно впливає низка факторів. До основних чинників, які негативно впливають на імідж міліції належать: політизація ОВС, корумпованість, зловживання працівниками міліції службовим становищем та інші порушення дисциплінарного характеру; професійна деформація міліціонерів та суїциди в ОВС; недостатній рівень професіоналізму, низька культура поведінки і спілкування працівників міліції.

Діяльність щодо створення іміджу міліції та системи МВС України взагалі опосередковано чи безпосередньо регламентується цілою низкою нормативно-правових актів загального характеру та спеціального призначення.

Розуміння психологічних особливостей іміджу працівника міліції та психологічних аспектів його формування надасть можливість опосередковано впливати на правосвідомість громадян через її оціночний компонент.

Існують різні шляхи формування позитивного іміджу працівника міліції. До них в першу чергу належить: вдосконаленням системи професійного відбору та професійно-психологічної підготовки працівників міліції; проведенням роз'яснювальної роботи серед населення щодо функцій та обов'язків як самих працівників міліції, так і пересічних громадян, інформуванням про результати діяльності міліції, наданням правової допомоги населенню; формуванням специфічної корпоративної культури міліції України.

У процесі професійно-психологічної підготовки працівників міліції, насамперед, необхідно використовувати соціально-психологічний тренінг, який є активним і найбільш адекватним методом розвитку професійно важливих якостей, підвищення професійної комунікативної компетентності, особливо працівників тих спеціальностей, які безпосередньо взаємодіють та спілкуються з населенням.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме поліпшенню іміджу працівника міліції та сприятиме підвищенню загального рівня правосвідомості громадян через її оціночний компонент, готовності громадян брати участь у вирішенні правоохоронних проблем, що, безперечно, сприятиме більш ефективному виконанню працівниками міліції своїх службових обов'язків.

Чим більш позитивним буде імідж працівника міліції, тим більшою буде повага до нього, авторитет та престиж даної професії, а отже, і рівень оціночного компонента правосвідомості громадян.

Отже, імідж працівника міліції визначає не тільки авторитет та повагу до нього, а й стає обов'язковим чинником, від якого залежить престиж даної професії. Зв'язки з громадськістю є досить важливою складовою частиною в діяльності

правоохоронних органів. Така співпраця надасть можливість взаємно вирішувати складні завдання, які виникають в процесі забезпечення правопорядку в суспільстві.

О.А. Матеюк

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ПРАВООХОРОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ У РОБОТІ З ВИМУШЕНИМИ ТА НЕЛЕГАЛЬНИМИ МІГРАНТАМИ

Надзвичайно складна соціально-політична ситуація в Україні, особливо на території Автономної республіки Крим, бойові дії на її сході виявили низку суперечностей та протиріч у діяльності правоохоронних органів України, що спонукало необхідність та невідворотність процесуїх реформування та розвитку, який невід‘ємно пов‘язаний із здійсненням взаємодії між їх структурними складовими під час виконання оперативно-службових завдань [1-3].

На думку В.Ю. Мікрюкова, взаємодія являє собою систему відносин між взаємозалежними елементами, що змінюється, сутністю якої є обмінний процес [4]. Взаємодія за визначенням не може бути однобічною.

Тому, необхідність взаємодії між правоохоронними органами є нагальною потребою, а необхідність організації взаємодії – є одним із важливих вимог до діяльності керівника правоохоронного органу на будь-якому рівні системи – від структурного підрозділу до відомства.

Слід зазначити, що під час здійснення оперативно-службової діяльності підрозділи Державної прикордонної служби України (ДПСУ) взаємодіють із підрозділами Міністерства внутрішніх справ України (МВСУ), Служби безпеки України (СБУ), Міграційної служби України (МСУ).

Проблема організації взаємодії між правоохоронними органами щодо вимушених та нелегальних мігрантів неодноразово розглядалася як на міжвідомчих нарадах, так й в працях науковців. Однак, як свідчить аналіз їх результатів, стан взаємодії цього процесу розглядався в основному у правовому та тактичному аспекті. Зокрема, питання психологічних особливостей взаємодії правоохоронних органів у роботі з вимушеними та нелегальними мігрантами не розглядалося.

На останньому пункті хотілось би зупинитися більш детально, оскільки на сьогодні вимушена міграція в Україні досягла такого рівня, що стала однією із загроз її національної безпеки. На 15.11.2014 р. з району проведення АТО до інших регіонів переселено понад 445 тис. 176 осіб, у тому числі 122,6 тис. дітей, 87 тис. інвалідів та осіб похилого віку. А, отже, гостро постає питання необхідності організації взаємодії між підрозділами ДПСУ та МВСУ щодо роботи з вимушеними та нелегальними мігрантами.

Сучасна вимушена міграція в Україні (окрім воєнних) має низку спільних рис та причин виникнення з міжнародною нелегальною міграцією. Вона найчастіше пов‘язана із втратою мігрантами свого колишнього соціального статусу, втратою житла, роботи; особливо загострилася в умовах сучасного відносного безробіття. У місцях тимчасового поселення найбільш гострими для них є проблеми житла, працевлаштування. Такі міграції різко відрізняються від викликаних виробничою необхідністю організованих переселень, наприклад в регіони країни, що відчувають нестачу в трудових ресурсах. У цих випадках

мігрантам, як правило, гарантувалися місце роботи, зарплата і житло. На відміну від них, біженці і вимушені переселенці, вже зазнали значних економічних та соціальних втрат, у місцях свого переселення вони опиняються, як правило, у гірших умовах ніж раніше, що дуже ускладнює процес їх адаптації у суспільство.

Ці зовнішні чинники соціального середовища взаємодіють з особистісними характеристиками самих вимушених мігрантів. Багато хто з них перебуває у стані стресу. Особи, яких витісняють з місць постійного проживання міжнаціональною напруженістю та бойовими діями, змушені залишати роботу, покидати житло, втрачаючи при цьому більшу частину нажитого майна.

З цих об‘єктивних і суб‘єктивних причин мігранти є найбільш уразливим об‘єктом для будь-якого роду негативних впливів. Вони або самі скоюють злочини, або легко стають їх жертвами. Тому є таким важливим, здійснюючи взаємодію, здійснювати боротьбу з нелегальною міграцією, контроль та координацію правоохоронними органами вимушеної міграції в Україні.

Наразі 19 червня Верховна Рада ухвалила Закон «Про правовий статус осіб, які змушені залишити місце проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим і Севастополя та обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України» (№ 4998–1). Як позитив, можна зазначити те, що на сьогодні Президент УкраїниПетро Дорошенко ветував цей Закон. У пропозиціях до Закону, розміщених на офіційному сайті Верховної Ради, Президент пояснив своє рішення тим, що, серед іншого, цей Закон не визначає порядок надання державної допомоги «вимушеним мігрантам», не забезпечує скоординованої і відповідальної роботи органів державної влади, місцевого самоврядування та їх взаємодії з громадськістю в цьому напрямку, не відповідає міжнародним стандартам захисту внутрішньо переміщених осіб[5].

Визначено, що особливою формою взаємодії між структурними підрозділами ДПСУ та МВСУ щодо вимушених та нелегальних мігрантів є участь у спільних спеціальних операціях, що проводяться як у прикордонних районах, так і на теренах усієї держави.

За результатами аналізу функціональних обов‘язків зазначених правоохоронних органів, було визначено такі види організації взаємодії структурних підрозділів ДПСУ та МВСУ у мирний час [6, 7]: організація супроводу спеціальних вантажів; організація спільного патрулювання у контрольованих районах; організація та здійснення екстрадиції за межі території країни небажаних осіб; організація у контрольованих районах спільного пошуку осіб, які знаходяться у розшуку; організація спільних дій спрямованих на виявлення та знищення каналів протиправної діяльності; організація всебічної допомоги вимушеним мігрантам та спільного виявлення, розшуку та затримання нелегальних мігрантів.

Нами було визначено основні організаційно-психологічні чинники, що негативно впливають на взаємодію між правоохоронними органами, а саме:

1) недостатня розробленість нормативно-правової бази взаємодії правоохоронних органів України;

2) неможливість об‘єктивної оцінки ефективності взаємодії правоохоронних органів України через відсутність критеріїв оцінки;

3) відсутність чітко визначеного порядку взаємного інформування між правоохоронними органами;

4) вплив суб‘єктивного ставлення керівника підрозділу до окремих служб та підрозділів;

5) егоцентричне намагання деяких співпрацівників отримати однобічні переваги та вигоди від взаємодії з представниками інших служб;

6) колективний егоцентризм.

Серед практичних заходів щодо профілактики та подолання негативних організаційно-психологічних чинників у взаємодії правоохоронних органів можна визначити такі:

– чітке визначення у посадових інструкціях усіх правоохоронних органів порядку організації їх взаємодії;

– визначення критеріїв оцінки ефективності взаємодії з іншими правоохоронними органами;

– організація системи взаємного інформування;

– обговорення результатів взаємодії на міжвідомчих нарадах;

– розвиток співпраці представників різних правоохоронних органів на основі стимулювання їх спільної діяльності;

– формування об‘єктивної колективної думки у співробітників правоохоронного органу щодо взаємодії з іншими правоохоронними структурами;

– підвищення професійної майстерності співробітників підрозділів правоохоронних органів.

1. Аллеров Ю .В., Бабков Ю. П., Кіріченко І. О. Концептуальна модель взаємодії внутрішніх військ МВС України з органами державної прикордонної служби при спільному виконанні службово-бойових завдань // Честь і закон. - № 1. – 2004 – С.7-14.

2. Тробюк В. І. Обґрунтування напрямків організації взаємодії внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України з Державної прикордонною службою України при виконанні службово-оперативних завдань // Збірник наукових праць – Хмельницький – 2008 - № 44 – С.32-35.

3. Литвин М. М., Аллеров Ю .В., Кіріченко І. О. Сутність, закономірності та принципи взаємодії військ // Честь і закон. . – 2003 – С.9-15.

4. Микрюков В .Ю. Теория взаимодействия войск. – М.: Вузовская книга, 2002 – 240 с.

5. http://uapress.info/uk/news/show/31500

6. Закон України «Про Державну прикордонну службу України» - К. – 2003

7. Закон України «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України» (зі змінами) – К. – 2009.

Н.М. Семенів

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ МІЖЕТНІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Проблеми врегулювання міжетнічних відносин, міжкультурної взаємодії завжди були актуальними, оскільки вони визначають як власне етнічні процеси, так і впливають на формування політики, економіки, соціальних і культурних відносин у суспільстві. У сучасний період глобалізації, високого ступеня інтеграції, формування єдиного економічного та інформаційного простору, культурної уніфікації значимість цього завдання підвищується. Вказані процеси у суспільстві часто викликають у представників різних етносів неприйняття і протистояння у вигляді міжетнічної напруженості релігійного фанатизму, шовінізму та ксенофобії. Усвідомлення цієї загрози політиками і громадськістю будь-якої держави

визначають необхідність вироблення і здійснення курсу на збереження і розвиток культурного розмаїття, формування в суспільстві установок толерантності в сфері етнічних, конфесійних і культурних відносин.

Різні аспекти правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ в умовах міжетнічних конфліктів розглядалися в роботах С. А. Анікієнко, Ю. М. Антоняна, І. І. Бондаревського, Н. Г. Бояркіна, М. Д. Давітадзе, М. Ю. Єфремової, А. С. Клименко, В. Б. Козлова, І. О. Кулієва, А. Ф. Майдикова, А. М. Малишева, В. В. Овчинникова, С. В Петрова, М. А. Рильської, Ю. Д . Рогова, А. Д. Сафронова, Т. Н. Фролової, І. Ч. Шушкевича та ін.

Правоохоронну діяльність в умовах міжетнічного конфлікту в залежності від категорії суб'єктів, що її здійснюють, слід розглядати в широкому і вузькому сенсі. В обох випадках вона являє собою державну діяльність, яка здійснюється з метою охорони суспільних відносин, реалізації прав та свободи людини, дотримання інтересів суспільства і держави спеціально уповноваженими органами шляхом застосування юридичних заходів впливу в суворій відповідності з законом і при неухильному дотриманні встановленого законом порядку. Тільки в широкому сенсі, правоохоронна діяльність здійснюється різними суб'єктами, наділеними державою правом їх реалізовувати, а у вузькому сенсі - безпосередньо правоохоронними органами, для яких вона є основною, визначальною.

Суб'єкти, сили, засоби, методи, форми й основні напрямки правоохоронної діяльності в умовах міжетнічного протистояння мають певні особливості, порівняно з ситуацією, яка не пов'язана з вирішенням конфлікту між представниками різних етносів.

Ефективність організації правоохоронної діяльності в умовах міжетнічного протистояння залежить від етнопсихологічних чинників поведінки учасників конфлікту, які полягають в наступному:

1) діяльність органів правопорядку повинна сприяти встановленню позитивного контакту, довірчих відносин між представниками різних етнічних груп в умовах можливого чи реального міжетнічного конфлікту, в якому ОВС можуть виступати стороною або посередником;

2) слід враховувати особливості етнокультурної оцінки представниками різних етнічних груп тих чи інших дій, в тому числі і тих, які вчиняє співробітник органів внутрішніх справ;

3) органам правопорядку треба забезпечувати своєчасне попередження і розкриття протиправних діянь у етнічному конфлікті, що сприяє його ефективному вирішенню;

4) необхідно створити умови для дотримання прав і законних інтересів громадян, недопущення порушення етнічних і релігійних традицій, виключити можливість скоєння співробітниками органів внутрішніх справ в процесі вирішення конфлікту дій, що ущемляють національну гідність представників іншої етнічної групи;

5) ефективним засобом є вироблення органами внутрішніх справ оптимальних організаційно-управлінських рішень в залежності від якісного складу учасників міжетнічного конфлікту, стадій його розвитку і т. д .;

6) існує необхідність зменшити рівень стереотипності сприйняття і формування толерантного ставлення співробітників органів внутрішніх справ до представників інших етнічних груп.

Основними завданнями, які необхідно вирішувати в ході організації правоохоронної діяльності ОВС в умовах можливого чи реального міжетнічного конфлікту, є наступні: визначення цілей, завдань, форм і методів (заходів переконання і примусу) правоохоронної діяльності ОВС; вибір сил і засобів ОВС, необхідних для зниження міжетнічної напруженості; вирішення питання про доцільність використання ОВС різного рівня залежно від стадії міжетнічного конфлікту; забезпечення правоохоронної діяльності ОВС (правове, психологічне, організаційне та ін.); створення та внесення змін до існуючих організаційних структури ОВС; підтримка і вдосконалення функціонування системи ОВС та взаємодії в ситуації протистояння етнічних груп.

Дії працівників внутрішніх справ, які погано уявляють деякі етноконфесійні особливості групової або індивідуальної поведінки, необізнаних про сценарії релігійних обрядів можуть спровокувати реакцію, що трактується їх учасниками як етнічна та конфесійна дискримінація. При цьому поведінка правоохоронця сприймається громадянами не як прояв особистих якостей конкретної людини, а як позиція влади.

Все це вимагає від правоохоронців особливих навичок - толерантної взаємодії та вміння переводити конфліктні ситуації в правове поле. Правоохоронець повинен діяти, не допускаючи дискримінації, приниження громадян і водночас він повинен розуміти, що від його грамотних дій і поведінки залежить не тільки нейтралізація потенційного конфлікту, а й загальна гармонізація життєвого середовища.

В силу ряду причин суто соціальні проблеми часто виглядають етнічно і конфесійно забарвленими. Природно, далеко не всі конфлікти, у вирішенні яких бере участь поліція, мають міжетнічне або міжконфесійне походження, далеко не завжди етнічна або конфесійна приналежність громадян провокує протиправні дії або мотивує до вчинення суспільно небезпечних дій. Однак сьогодні в конфліктних ситуаціях нерідко мобілізуються саме ці чинники.

Інтенсифікація міграційних потоків, що включає явища нелегальної трудової міграції, тенденції соціального розшарування і поповнення частиною нелегальних мігрантів найбільш уразливого і криміногенного шару ведуть до того, що працівнику внутрішніх органів все частіше доводиться контактувати з громадянами інших країн, далеко не завжди дружньо налаштованими по відношенню до представників влади. Це відбувається при перевірці документів, при виїзді на квартири за викликами громадян, при перевірці торгових місць або припиненні (попередженні) протиправних дій.

Особливо важливою є компетентнеа поведінка рядового та сержантського складу міліції, оскільки саме вони щодня й щогодини контактують з пересічними громадянами. З метою розвитку зв'язків з місцевим населенням правоохоронцю рекомендується мати уявлення про його етнічний і конфесійний склад, про місця спілкування з метою етнічної або релігійної діяльності; мати контакти з особами, що є авторитетами в етнічних і конфесійних спільнотах; проводити бесіди з представниками етнонаціональних і релігійних груп, для того, щоб дізнатися про їхні потреби, скарги та пропозиції, бути уважними і чуйними; мати механізми для отримання на постійній основі скарг і пропозицій представників етнічних, конфесійних і мовних груп; розширити представництво етнічних груп в кадровому складі правоохоронних органів; карати поведінку співробітників поліції, що

допустили дискримінаційні дії щодо етнічних і конфесійних спільнот, порушення професійних і гуманітарних стандартів.

1. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник / О. М. Бандурка. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. – 473 с.

2. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб., 2000. – 468 с.

3. Іжнін Ігор. Етнічний конфлікт і проблеми втручання / Ігор Іжинін // Вісник Львівського університету, 2001. – Вип.4. – С.16-23.

4. Компанієць Ю. А. Аналіз стану системи фізичної підготовки майбутніх правоохоронців та перспективні напрямки її вдосконалення / Ю. А. Компанієць // Педагогіка, психологія. – 2012. – № 9. – С. 48-52

5. Коростелина К. В. Социальная идентичность и конфликт / К. В. Коростелина. – Симферополь, 2003. – 359 с.

6. Музика А. Права людини у площині правозахисної діяльності / А. Музика // Право України. – 1995. – № 9-10. – С. 23-26.

7. Рыльская М. А. Урегулирование внутренних вооруженных конфликтов: опыт, проблемы / М. А. Рыльская – М., 2003. – 87 с.

8. Солдатова Г. У. Психология межэтнической напряженности / Г. У. Солдатова. – М., 1999. – 256 с.

9. Шушкевич И. Ч., Ефремова М. Ю. Работа полиции с населением: учет этнических особенностей граждан в деятельности полицейских ведомств (анализ опыта зарубежных стран) / И. Ч. Шушкевич, М. Ю. Ефремова. – Ростов на Дону, 2004. – 256 с.

Сибірна Р.І., Сибірний А.В., О.В. Хомів

РОЛЬ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У ЗАХИСТІ СПОЖИВЧИХ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

У частині 3 ст. 42 Конституції України зазначено, що держава захищає споживчі права громадян, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції. У цьому аспекті на території України громадяни під час придбання, замовлення або використання товарів мають право на державний захист своїх прав, гарантований рівень споживання, належну якість та безпеку товарів, необхідну, доступну та достовірну інформацію про кількість, якість і асортимент товарів, відшкодування збитків, завданих товарами неналежної якості, а також шкоди, заподіяної небезпечними для життя і здоров‘я людей товарами у випадках, передбачених законодавством, звернення до суду та інших уповноважених державних органів за захистом порушених прав.

Державний захист інтересів громадян як споживачів здійснюють різні державні структури. Крім місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, Інспекції у справах захисту прав споживачів, Держспоживстандарту, установ державного санітарного нагляду, антимонопольного комітету України, споживчі права громадян захищають міліція, прокуратура, державна податкова, митна та експертна служби.

Вирішення проблем державного захисту споживчих прав громадян України неможливе без врегулювання законодавчої бази та без участі органів внутрішніх справ. Керуючись чинним законодавством України (ст. 9 Закону України ―Про захист прав споживачів‖), працівники правоохоронних органів зобов‘язані надавати допомогу службовим особам органів державної виконавчої влади, які здійснюють захист прав споживачів, у виконанні ними службових обов‘язків із

припинення незаконних дій громадян, які перешкоджають виконанню покладених на них функцій. У ст. 26 Закону вказано, що об‘єднання громадян мають право звертатися до правоохоронних органів та органів державного управління про притягнення до відповідальності осіб, винних у випуску та реалізації неякісних товарів.

Згідно стандарту ДСТУ 2925-94, якість товару − це сукупність характеристик, які визначають ступінь його здатності задовольняти встановлені та передбачені потреби. В Україні документом, який засвідчує відповідність товару вимогам стандартів та норм є сертифікат відповідності, що видається органами Держспоживстандарту України в результаті проведення сертифікаційних заходів. Сертифікат походження вказує з якої країни експортується товар. Документами, які засвідчують якість харчових продуктів тваринного походження є також ветеринарне свідоцтво або санітарне посвідчення.

При визначенні якості важливим є ідентифікація товару. У законі Україні ―Про якість та безпеку товару харчових продуктів і продовольчої сировини‖ вказано, що ―ідентифікація‖ − це визначення відповідності показників якості харчових продуктів і продовольчої сировини показникам, встановленим у нормативній та технічній документації виробника харчових продуктів чи наведеним в інформації про ці продукти, а також визначення відповідності харчових продуктів і продовольчої сировини узвичаєній загальній назві з метою сертифікації.

Засобами ідентифікації є нормативні документи, які регламентують показники якості, маркування товарів та товаросупровідні документи. З метою ідентифікації використовують органолептичні та фізико-хімічні показники, які характеризують споживчі властивості товару.

Згідно зі ст. 26 Закону України ―Про метрологію та метрологічну діяльність‖, працівники правоохоронних органів надають допомогу державним інспекторам у виконанні ними службових обов‘язків. Відповідно до ст. 11 Закону України ―Про міліцію‖, працівники міліції мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення, проводити особистий огляд, огляд речей, вилучення речей та документів, застосовувати інші передбачені законом заходи забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення. У випадках, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення, працівники міліції мають право накладати адміністративні стягнення або передавати матеріали про адміністративні правопорушення на розгляд інших державних органів, товариських судів, громадських об‘єднань або трудових колективів; вносити подання відповідним державним органам про необхідність усунення причин та умов, що сприяють виникненню правопорушень; витребувати і вилучати зразки сировини і продукції, опечатувати місця зберігання матеріальних цінностей. Важливе місце у боротьбі по захисту споживчих прав громадян у системі МВС займають підрозділи державної служби боротьби з економічною злочинністю.

Особливе значення у захисті споживачів має такий підрозділ Міністерства внутрішніх справ України, як карантинний міліцейсько- ветеринарний пост, що є тимчасовою структурою, яка діє на кордоні карантинної зони відповідно до рішення Державної надзвичайної протиепізоотичної комісії з метою недопущення поширення інфекційних хвороб.

Варто зазначити, що в перспективі необхідно вдосконалювати механізм взаємодії контрольно-ревізійних органів різної компетенції, наслідки діяльності яких мають вагомий вплив на захист інтересів та прав людини, в тому числі, і на захист прав споживачів товарів. Існуюча законодавча база потребує подальшого вдосконалення щодо вирішення проблеми правових засобів захисту прав споживачів. При цьому необхідно зважати на передовий досвід у цій сфері діяльності інших країн світу.

Ефективний вплив на захист інтересів та прав громадян-споживачів повинен здійснюватися через функціонування системи контролю та перевірок у сфері торгівлі та громадського обслуговування різними структурами, в тому числі і правоохоронними органами. Це визначає предмет діяльності служби Уповноваженого з прав людини, прокуратури, служби безпеки, міліції. Припинення правопорушень, як відомо, покладається на компетентні державні органи, такі як суд, прокуратура, міліція, податкова міліція.

Отже, саме на правоохоронні органи покладено важливу місію протидіяти економічній злочинності, економічній агресії на суспільство, захищати споживчі права громадян України. Реалізація цих завдань вимагає подальших наукових розробок щодо вдосконалення законодавчих актів про захист громадян-споживачів та покращення матеріальної бази для проведення експертних досліджень якості товарів народного вжитку.

---

1. Віткін Л. Місце України у світовій та європейській якості /Л.Віткін // Стандартизація, сертифікація, якість. - 2002. -№ 3. -С.43-49.

2. Калита П.Я. Движение за качество на Украине выходит на Европейский уровень /П.Я.Калита // Сертификация. - 2002. - № 4. -С.35-37.

3. Сибірна Р. Криміналістична і товарознавча експертиза меду / Р.Сибірна, Л.Демкевич, Я.Палій, М.Барна // Митна справа. - 2003. - № 2. -С.82 - 87.

4. Сопільник Л.І. Стандартизація, якість продукції, метрологія, сертифікація в системі адміністративного права: Навч. Пос. / Л.І.Сопільник, О.І.Остапенко.- Львів: Льв ун-т бізнесу та права, 2011.- 124с.

5. Хомів О.В. Проблеми боротьби з економічною злочинністю в Україні / О.В.Хомів, А.В.Сибірний: Тез. Доп. Між нар. Наук.-практ. Конф. «Легалізація економіки та протидія корупції в системі економічної безпеки держави».- Львів: ЛьвДУВС, 2013.- С. 329-332.

Ю.Р. Сурмяк, Л.Г. Кудрик

ПРИНЦИПИ І ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ПРАВОВІЙ СОЦІАЛАЗАЦІЇ МОЛОДІ

Як свідчить практика, сьогодні заклади освіти недостатньо справляються із завданнями правової соціалізації молоді. Правовиховна робота переважно має декларативний характер; у свідомості суб‘єктів виховання присутній правовий нігілізм; не враховуються реальні правові потреби юнаків та дівчат.

Національна програма правової освіти населення наголошує, що —у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти має здійснюватися широка позакласна і позааудиторна робота з правового навчання і виховання, до якої залучаються вчені, представники правозахисних організацій, працівники правоохоронних органів, інші фахівці в

галузі права‖ [5]. Отже, взаємодія органів освіти з правоохоронними органами, передусім з органами міліції у правовиховній, профілактичній роботі була і залишається актуальною проблемою.

Правове виховання – це складна і багатопланова діяльність, яка охоплює такі аспекти: діяльність юристів і юридичних установ, взаємодію державних органів, громадських організацій, трудових, навчальних колективів, громадян, правовий вплив яких є процесом донесення до свідомості особи певної суми правових знань, формування у неї правових переконань, настанов щодо цілеспрямованої соціально корисної дії.

До структурних елементів правовиховного процесу належать:

–організаційна система правового виховання, яка складається з суб‘єктів правовиховної діяльності;

–форми правового виховання – способи зовнішнього виразу право-виховної діяльності (індивідуальна, групова, масова і серед них – правове навчання, правова пропаганда, контрольована соціально-правова практика);

–методи правового виховання – сукупність певних прийомів, засобів впливу на правосвідомість і поведінку суб‘єктів, серед яких домінуючим ми визнаємо метод переконання;

–засоби правового виховання – всі матеріальні і духовні засоби, що використовуються у процесі правового виховання.

Критеріями правової вихованості є глибина та міцність правових знань, повага до права, переконаність та впевненість у його дієвості, значущості та справедливості, інтерес до вивчення права, непримиренність до правопорушень і правопорушників, готовність особи до корисної діяльності у правовій сфері.

Суб‘єктами правовиховного впливу є населення країни, великі соціальні групи, окремі громадяни, у тому числі учнівська та студентська молодь. Суб‘єктами, що зобов‘язані здійснювати виховання, є органи, організації, що проводять правовиховну роботу, серед яких різноманітні трудові колективи та навчальні заклади, окремі громадяни, органи внутрішніх справ (ОВС).

У системі державних органів України ОВС посідають одне з провідних місць. Структурно органи внутрішніх справ складаються з міліції і внутрішніх військ. Діяльність міліції будується на принципах законності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями й населенням [6].

Правова регламентація участі міліції у роботі з правового виховання громадян України передбачена низкою нормативно-правових актів, а саме: Законами України ―Про міліцію‖ (20.12.90); ―Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей‖ (24.01.95); ―Про попередження насильства в сім‘ї‖ (15.11.2001) тощо. Закон України ―Про міліцію‖ від 20 грудня 1990 р. (п. 6 ст. 10) чітко визначає , що серед основних обов‘язків міліції є: ―виявляти причини й умови, що сприяють вчиненню правопорушень, брати участь у правовому вихованні населення‖ [6].

Під взаємодією педагогічних колективів ВНЗ та ОВС у правовому вихованні молоді розуміється: наявність між ними стійких контактів, що виникають і розвиваються на основі спільних інтересів з метою профілактики правопорушень, зміцнення законності і правопорядку серед студентської молоді, формування у них високої правосвідомості і правової культури.

У ході дослідження ми дійшли висновку, що взаємодія ВНЗ та ОВС має здійснюватися за такими основними принципами: науковості, системності, плановості, регульованості та координації, раціонального використання персоналу, наступності та перспективності.

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

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

Принцип плановості відображається у діагностиці, моделюванні, прогнозуванні шляхів управління процесом взаємодії ВНЗ й ОВС у правовому вихованні студентів, у тому числі вивченні мотивації діяльності суб‘єктів взаємодії.

Принцип урегульованості та координації виходить із закономірностей динаміки управління процесом взаємодії ВНЗ та ОВС у правовому вихованні студентської молоді та вимагає постійної інформації про якість змісту, ефективність форм, проміжні результати вказаної взаємодії з метою її регулювання; потребує узгодженості змісту й організації спільної право-виховної діяльності.

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

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

До роботи з молоддю із структури органів внутрішніх справ доцільно залучати службу дільничних інспекторів міліції, підрозділи карного розшуку та кримінальної міліції у справах дітей, боротьби з незаконним обігом наркотиків, ДАІ, працівників приймальників-розподільників для неповнолітніх, співробітників підрозділів слідства, судової міліції та ін., які в силу своїх службових обов‘язків повсякденно контактують з населенням.

Педагогічним колективам ВНЗ доцільно організовувати взаємодію із місцевими органами внутрішніх справ, тобто районними відділами УМВС України за напрямами (рис. 1).

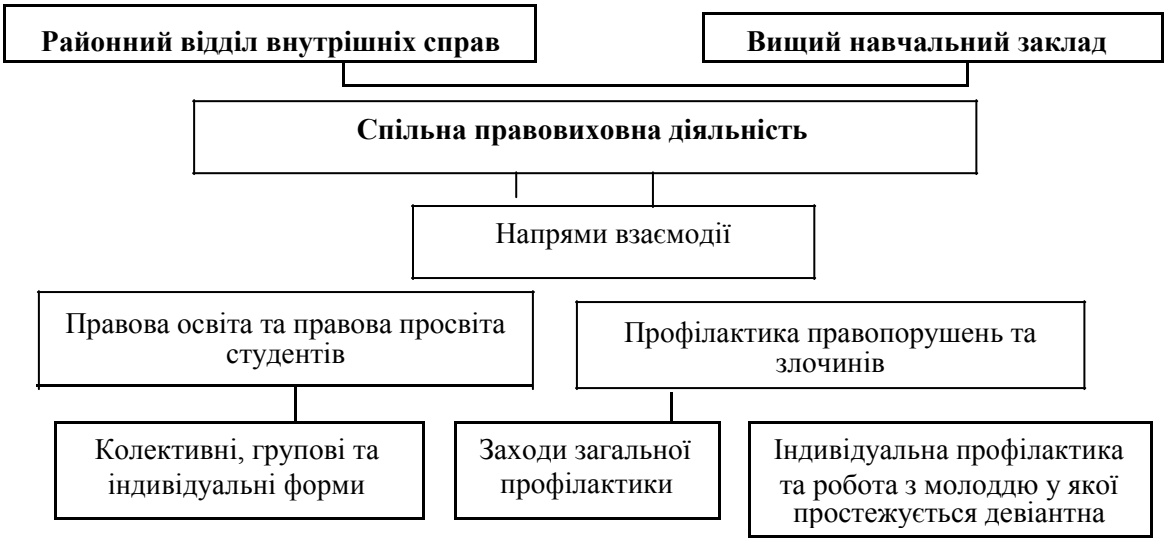

Рис. 1. Напрями взаємодії ВНЗ і ОВС у правовому вихованні учнів

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

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

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

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

Вважаємо, що доцільно було б розділити форми правового виховання студентів ВНЗ у взаємодії з органами внутрішніх справ так:

–масові, які охоплюють весь студентський колектив факультету навчального закладу або окремі колективи: лекції, зустрічі, громадські приймальні, екскурсії тощо;

–групові або колективні: диспути, дискусії, години права, конференції, вечори запитань та відповідей, факультативи, круглі столи, ігрові форми, мозковий штурм, вікторини, екскурсії, тренінги тощо;

–індивідуальні: консультації, бесіди.

На нашу думку, виховна робота працівників органів внутрішніх справ має бути спрямована не лише на поглиблення правових знань задля успішного навчання студентів, а, в першу чергу, на надання їм індивідуальної юридичної і психологічної допомоги з метою подолання труднощів у житті сучасної молодої особи, таких як: внутрішньоособистісні конфлікти; сімейні психологічні проблеми; психологічні стреси; труднощі соціальної адаптації; конфлікти, пов‘язані із вживанням наркотичних речовин; алкоголю; сексуальна сфера (рання і небажана вагітність, венеричні захворювання, психологічні стреси на сексуальній основі) тощо.

У ході дослідження ми аналізували анкетні відповіді (за допомогою анкет було опитано 47 науково-педагогічних працівників і 91 студент ВНЗ та 110

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

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

Організація взаємодії органів внутрішніх справ з навчальними закладами у правовому навчанні і вихованні має опиратися на принципи науковості, системності, плановості, регульованості та координації, раціонального використання персоналу, наступності та перспективності. Під формами правового виховання студентів ВНЗ у взаємодії з міліцією ми розуміємо зовнішній вираз їх спільної організаційної діяльності, за допомогою якогооргани внутрішніх справ, науково - педагогічні працівники здійснюють формування в учнів належного рівня правової компетентності, правосвідомості та правової культури, підвищують їх соціально-правову активність.

Запропоновані форми взаємодії педколективів ВНЗ та міліції у правовиховній роботі, звичайно, не вичерпують усіх можливих форм організації спільної правовиховної і профілактичної роботи. Важливо, щоб така взаємодія системно планувалась і реально здійснювалась у межах кожного навчального закладу.

---

1. Васянович Г. П. Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методо-логічний аспект) : монографія / Г. П. Васянович. – [2-ге вид.] – Львів, 2002. – 232 с.

2. Жук В. П. Управлінська діяльність заступника директора вищого професійного училища з навчально-виховної роботи (організаційно-педагогічний аспект) / В. П. Жук Організаційно-педагогічні засади управління підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку : метод. посібник / Я. Г. Камінецький, Б. І. Клим, В. П. Жук. – Львів, 2002. – С. 275–298.

3. Кельман М. С. Загальна теорія держави та права : підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин, Н. М. Хома. – [3-тє вид., стереотипне]. – Львів : ―Новий Світ – 2000‖, 2007. – 584 с.

4. Котюк В. О. Теорія права : курс лекцій : навч. посібник [для юрид. фак. вузів] / В. О. Котюк. – К. : Вентурі, 1996. – 208 с.

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

6. Про міліцію : Закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

О.Г. Угрин

РОЛЬ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ У ПОБУДОВІ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СОЦІУМІ

Визначаючи поняття «конструктивної взаємодії» в складних життєвих ситуаціях життєдіяльності (В.В.Смірнов) слід зауважити, що з однієї сторони, вона характеризується продуктивністю і результативністю спільної діяльності, з іншої – емоційною задоволеністю суб‘єктів взаємодії, її процесом та результатом.

Саме громадська думка слугує тим важливим чинником побудови конструктивної взаємодії в соціумі, аджевона репрезентує собою сукупність поглядів індивідів стосовно певної проблеми.

Український вчений Г. Г. Почепцов визначає PR як «науку про управління громадською думкою». Громадська думка розглядається фахівцями з паблік рілейшнз перш за все, як вихідна інформація, що допомагає оцінити роботу організації, визначити ефективність лінії її поведінки та слугує орієнтиром впливу у бажаному для організації напрямку. Звідси зрозуміло, що професіонали по зв'язках з громадськістю повинні глибоко розуміти та розбиратись в механізмі формування громадської думки. Зокрема, цей механізм технологічно забезпечується послідовністю таких дій:

– заявити про себе;
– привернути та втримати увагу;
– викликати інтерес;
– зняти напругу і недовіру;
– ініціювати бажання;
– спонукати суспільство до бажаної для організації дії;
– удосконалювати імідж організації (підвищувати рейтинг).

В арсеналі численних заходів PR, які сприяють формуванню позитивного іміджу та підтримці громадської думки до організації необхідно виділити такі найбільш ефективні види діяльності PR.

№п/п	*Напрямки*	*Види діяльності PR*
1	Вплив на свідомість та підсвідомість людей.	1.1 Формування інформаційно-смислового поля. 1.2 Планування і побудова карти заходів по зв‘язках з громадськістю 1.3 Управління поведінкою і свідомістю людини 1.4 Подолання конфліктних ситуацій
2	Взаємодія і співробітництво з ЗМІ	2.1 Підготовка та розміщення в ЗМІ прес-релізів, спеціальних повідомлень 2.2 Підготовка та розміщення в ЗМІ імідж – статей 2.3 Організація прес – конференцій, круглих столів 2.4 Проведення брифінгів для преси 2.5 Організація інтерв‘ю для преси з керівництвом організації.

3	Пропаганда суспільної місії організації	3.1Організація семінарів - презентацій 3.2 Опитування громадської думки 3.3Видання пропагандистських журналів, буклетів, проспектів, брошур
4	Імідж організації	4.1 Імідж перших осіб організації 4.2 Імідж працівників 4.3 Спростування недоброзичливої та іншої інформації з метою ліквідації негативних для іміджу організації наслідків

Сьогодні надзвичайно важливо, як свідчить наведена вище таблиця завоювати та закріпити довіру громадськості по відношенню до діяльності організації.

Відтак, громадська думка здатна серйозно впливати на довгостроковий успіх діяльності будь–якої організації та її суспільний статус. Тому формувати громадську думку треба серйозно, кваліфіковано і на постійній основі.

Ю.Ю. Химишинець

ВЗАЄМОДІЯ МІЛІЦІЇ Й НАСЕЛЕННЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ДІЯЛЬНОСТІ МІЛІЦІЇ

Зміни в сучасному українському соціумі, його економічній, політичній, духовній сферах закономірно впливають на процес формування нових взаємовідносин між державою, її інституціями та громадянським суспільством. Це стосується й такого державного інституту, як органи правопорядку. Міліція в Україні – це державний орган виконавчої влади, який покликаний захищати життя, здоров‘я, права і свободи громадян, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань, стояти на варті правопорядку й законності. Як прописано в Законі України «Про міліцію», діяльність цієї структури будується на принципах законності, гласності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями і населенням. Міліція інформує органи влади й управління, населення, засоби масової інформації про свою діяльність, стан громадського порядку та заходи щодо його зміцнення [1].

У системі державного управління органи внутрішніх справ посідають особливе місце. Це зумовлено насамперед тими функціями, які вони виконують у суспільному житті, їх значущістю, а також тим, що їхня діяльність здійснюється в реальному соціальному просторі у безпосередньому контакті з громадянами. Щодня працівник міліції вирішує складні професійні завдання, розв‘язує непрості ситуації та конфлікти й не має права помилятися. Отже, ступінь матеріально-технічної забезпеченості й ефективність діяльності органів правопорядку, рівень їхньої професійної компетентності позначаються на соціально-психологічному стані суспільства, а також впливають на громадську думку про роботу міліції.

Вочевидь, оптимізація роботи органів внутрішніх справ України, що ґрунтується на плідній співпраці з громадськими формуваннями й населенням, є актуальною проблемою.

Дослідження практики співробітництва представників органів правопорядку України та населення свідчить, що сьогодні процес взаємодії міліції та громадських об‘єднань позитивно впливає на діяльність органів внутрішніх справ, з одного боку, й формування позитивного іміджу в очах населення – з другого [2]. Слід констатувати, що до цього часу розвиток співробітництва між міліцією та громадянами відбувався спонтанно, без належної організації і системного підходу. Заходи щодо залучення громадськості до правоохоронного процесу проводилися, як правило, внаслідок гучних і резонансних подій із масштабними негативними наслідками для суспільного життя. Тому взаємодія міліції з громадськими формуваннями повинна плануватися й формуватися на ефективній науково обґрунтованій управлінській основі. При цьому великого значення набувають державна стратегія і тактика протидії злочинності спільними зусиллями відомчих інституцій і суспільства.

Однією з форм взаємодії між представниками органів правопорядку та населенням є створення таких умов (організація роботи, вибір ефективних форм функціонування громадських формувань), які дали б змогу оптимізувати діяльність правоохоронних органів загалом. Нині при Міністерстві внутрішніх справ сформовано Громадську раду, яка є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом. Вона створена для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю персоналу ОВС, налагодження ефективної взаємодії МВС із громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики [3].

Спектр завдань, які в тісній взаємодії з працівниками міліції виконують сучасні дружинники, досить широкий:

– патрулювання житлових масивів і селищ;

– участь у розшуку зниклих безвісти;

– участь у розшуку та затриманні підозрюваних у скоєнні злочину;

– спільне проведення профілактичних, просвітницьких, виховних захо-дів серед різних категорій населення;

– робота з підлітками «групи ризику», безпритульними тощо.

На жаль, таких позитивних прикладів іще не так багато – бракує досвіду й громадської самосвідомості.

Позитивний образ і високі результати діяльності, бездоганна репутація й належний рівень культури – основні складові професійного успіху правоохоронця, зокрема й у сфері комунікації з населенням і громадськими формуваннями. Процес співпраці починається з бажання спілкуватися й допомагати працівникам міліції, яких поважають, із налагодження довірливих взаємовідносин. Повага до органів правопорядку, до органів державного управління залежить від поваги й взаєморозуміння між конкретним працівником міліції та пересічним громадянином.

Нині важливими, на наш погляд, є такі завдання з активізації взаємодії між органами внутрішніх справ і громадськістю:

– підвищення авторитету й довіри населення до міліції;

– покращення стану комунікативної та загальної культури персоналу ОВС;

– сприяння об‘єктивному інформуванню населення про діяльність працівників правоохоронних органів за допомогою засобів масової інформації; ретельна перевірка фактів і матеріалів, які публікуються чи демонструються в мас-медіа;

– створення позитивного іміджу шляхом підвищення рівня професійної компетентності та покращення результатів діяльності персоналу ОВС;

– забезпечення безпосереднього діалогу між міліцією та населенням (громадськими об‘єднаннями, профспілками, асоціаціями, організаціями, підприємствами) під час особистих зустрічей громадян із керівниками підрозділів ОВС, найкращими працівниками, персоналом служби громадської безпеки, які забезпечують правопорядок на конкретній території;

– проведення активної профілактичної, виховної, просвітницької роботи серед різних верств населення з метою запобігання злочинності, а також формування в різних категорій громадян відчуття особистої причетності до правового порядку в суспільстві, підвищення рівня самосвідомості кожного члена суспільства;

– залучення найактивніших громадян до співпраці; передбачення в чинному законодавстві матеріально-технічного забезпечення громадських формувань і винагород особам за допомогу органам правопорядку й виконання конкретних правоохоронних завдань [4].

Підсумовуючи, зазначмо: оптимізація взаємодії міліції з населенням у контексті правоохоронної діяльності має основну мету – надати нового імпульсу вітчизняним формам співпраці, що існували раніше, та запровадити перевірений часом зарубіжний досвід участі громадськості в правоохоронній та правозахисній діяльності. І найголовніше: своєчасне оперативне реагування правоохоронних органів на всі звернення громадян, безперечно, підвищить рівень довіри людей до міліції.

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

2. Бесчастний В. М. Імідж як складова успіху правоохоронця: до постановки проблеми / В. М. Бесчастний, О. В. Тимченко // Віче. – 2012. – № 2.

3. Положення про Громадську раду при Міністерстві внутрішніх справ України // Схвалено на засіданні Громадської ради при Міністерстві внутрішніх справ України (протокол № 1 від 1 лютого 2013 р.).

4. Коваленко С. Пілотний проект: політ нормальний? // Іменем Закону: громадсько-правовий тижневик. – 2012. – № 1–2 (5803–5804). – С. 10 – 13.

О.Л. Христук

ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МІЛІЦІОНЕРА ЯК ШЛЯХ ЙОГО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СОЦІУМІ

На сучасному етапі державотворення необхідні принципово нові підходи до усвідомлення морально-психологічних засад діяльності правоохоронних органів. Це обумовлюється гуманізацією чинного законодавства, підвищенням інтересу до людської особистості тощо. На сьогоднішній день вимоги суспільства до діяльності правоохоронних органів значною мірою пов‘язані з перебудовою психології осіб, які від імені держави реалізують на практиці владні повноваження, а також з підвищенням престижу служби в органах міліції та рівнем майстерності особового складу, що має запобігати злочинам, припиняти їх та розслідувати, забезпечувати

законність, громадський порядок. Під час виконання службових обов‘язків співробітники міліції мають бути уважними, витриманими та неупередженими у своїх діях. Але ці важливі якості лише тоді набувають реального змісту, коли поєднуються з моральною зрілістю та належною психологічною культурою поведінки. Тому не викликає сумніву необхідність виваженого підходу до науково обґрунтованого відбору, фахового посадового призначення та психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ.

Своєрідним орієнтиром у підготовці правоохоронних кадрів могла б слугувати психологічна культура міліціонера. Адже саме культура фокусує систему ціннісних орієнтацій, які становлять основу суспільних та особистісних уявлень суб'єкта, регулюють його діяльність, реалізуються у засобах та результатах цієї діяльності. А складність та актуальність поставлених перед правоохоронними органами завдань вимагають адекватного поєднання психологічних, психофізіологічних та соціально-психологічних якостей, тобто відповідної психологічної культури міліціонера.

Можна привести багато прикладів, коли відсутність елементарної психологічної культури постає головною причиною виникаючих проблем, труднощів чи конфліктів в соціальній взаємодії людей, а також стресів, хворобливих станів, криз і навіть катастроф в житті і діяльності, як окремих людей, так і життєдіяльності суспільства в цілому.

Психологічна культура є однією із складових загальної культури людини, а отже і її духовного розвитку. Для того, щоб підтримувати своє психічне здоров'я на належному рівні, необхідно володіти психологічною культурою.

Поняття «психологічна культура» включає в себе: турботу про своє психічне здоров'я, вміння виходити із психологічних криз самостійно і допомагати в цьому близьким людям. Основу психологічної культури складають: самопізнання і самооцінка, прагнення до пізнання інших людей, вміння керувати своєю поведінкою, емоціями в процесі спілкування. Всі ці компоненти присутні в структурі здорової особистості, тобто особистості, що володіє психологічним та психічним здоров'ям.

Умовою психічного здоров'я є психологічне здоров'я, що проявляється в благополуччі, яке відчуває людина на всіх рівнях (фізичному, психічному, духовному, соціальному). Отже, психологічне здоров'я – це динамічна сукупність психічних властивостей індивіда, яка забезпечує гаромонію між потребами індивіда та суспільства, що в свою чергу є передумовою орієнтації особистості на виконання свого життєвого завдання. Психічне здоров'я – це стан душевного благополуччя, який характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує адекватну умовам дійсності регуляцію поведінки і діяльності. Психічне здоров'я має три рівні прояву: креативний, адаптивний, дезадаптивний. На креативному рівні проявляється стійкість до середовища, активне творче відношення до дійсності, усвідомленість цілеспрямованих зусиль. На адаптивному рівні адаптація до соціуму супроводжується підвищенням рівня тривожності особистості. На дезадаптативному рівні – внутрішні проблеми не вирішуються, порушений баланс між внутрішнім світом та зовнішнім, який може відновлюватися двома способами: асимілятивним (тобто на шкоду собі) та акомодативним – агрессивно-наступальним (на шкоду іншим). Саме на цьому рівні і виникає агресія
– як соціально-психологічне негативне явище суспільства.

Високий рівень психологічної культураи дає працівнику правоохоронної сфери можливість компетентного вибору ефективних форм, методів, засобів діяльності і ефективного відпочинку, що єзапорукою успішного здійснення правоохоронного процесу. І в той же час,саме недостатньою психологічною грамотністю міліціонерів пояснюється великакількість їхніх помилок і упущень.

Отже, можна констатувати, що тільки креативний рівень прояву психічного здоров'я дозволяє повноцінно адаптуватися і розвиватися людині в суспільстві. А його наявність чи відсутність буде залежати від рівня психологічної культури особистості та особистості міліціонера зокрема. Тому підвищення психологічної культури міліціонера є важливою і не замінимою складовою його загальної культури.

П.Т. Чайка, А.В. Колодка

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОПЕРАТИВНОГО СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ ЩОДО МІЛІЦІЇ В СУСПІЛЬСТВІ.

У зв‘язку із суспільно – політичними перетвореннями та реформами, що відбуваються в Україні від часу здобуття нею незалежності діяльність правоохоронних органів набуває все більшої публічності. Основна доктрина роботи органів внутрішніх справ провадиться у руслі співпраці з населенням та базується на принципах взаємоповаги та довіри. В даних умовах одним зі значущих компонентів професійного спілкування працівників ОВС є комунікативна компетентність - здатність встановлювати та підтримувати необхідні контакти з людьми, яка розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для будування ефективної комунікації в певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. Але, потрібно вказати, що останнім часом все частіше зустрічається комунікативна некомпетентність, т.з. «комунікативна незграбність», яка призводить до зниження рівня якості ділової комунікації, що у свою чергу, впливає на успішність професійної діяльності та спотворює образ правоохоронця у очах громадськості.

Важливе місце в успішному процесі комунікації і взаємодії займає об‘єктивність сприйняття іншої людини. Частіше за все, наше сприйняття інших людей відбувається крізь призму стереотипів та установок.

Установки мають 3 виміри: когнітивний (думки, переконання), афективний (позитивні та негативні емоції) та поведінковий (реакції людини).

Комунікативні проблеми в працівників ОВС проявляються частіше за все через нерозуміння комунікативних бар‘єрів. Причиною виникнення комунікативних бар‘єрів стає соціально-культурна різниці між партнерами по спілкуванню, різний рівень освіти, професійної приналежності, що призводить до різної інтерпретації тих самих понять в процесі комунікації, а також важливим фактором є авторитетність комунікатора для реципієнта. Чим вище авторитет, тим менше перешкод виникає на шляху сприйняття інформації. Саме небажання прислухатися до думки тієї чи іншої людини часто пояснюється його низькою авторитетністю.

Виникнення комунікативних бар‘єрів пов‘язано ще й з тим, що більшість наших ставлень обумовлені упередженнями відносно тих чи інших явищ або

людей, які нам складно обмірковувати раціонально. Упередження передбачає поділення людей на «поганих» та «хороших», навіть якщо нам не відомі ані самі люди, ані мотиви їх вчинків.

Саме упередженнями пояснюються ставлення деяких білих людей до негрів, мешканців великих міст - до сільських жителів, представників домінуючої культури – до представників культури меншості, молодих – до людей похилого віку, чоловіків – до жінок і навпаки, тощо.

Таким чином, усвідомлення комунікативних бар‘єрів, упереджень та недопущення їх проявів в професійної взаємодії працівників ОВС буде сприяти оптимізації їх діяльності.

Будь-які слідчі дії, безперечно, спрямовані на отримання якісної та точної інформації про подію злочину та особу злочинця. Одним із найвичерпніших та об‘єктивних засобів збирання доказової інформації є проведення так званих комунікативних слідчих дій, орієнтованих як на інформаційний пошук, так і на здійснення психологічного впливу на учасників кримінального процесу. В основі таких слідчих дій є безпосереднє спілкування. Будь-який вид допиту – потерпілого, свідка, підозрюваного, обвинуваченого – починається з установлення психологічного контакту, тобто такої схильності до спілкування, яка може призвести до ефективних результатів. Психологічний контакт – це процес установлення, розвитку та підтримки взаємної поваги осіб які спілкуються, своєрідна форма мовного контакту, яка зумовлює отримання доказової інформації, що сприяє установленню об‘єктивної істини, вичерпному, всесторонньому та об‘єктивному розслідуванню всіх обставин справи.

Встановлення психологічного контакту є самостійним етапом допиту. Психологічний контакт не може бути встановлений за жорсткою схемою, за якою відбувається спілкування. Він розвивається і може бути втраченим у зв‘язку з емоційним станом допитуваного, втратою довір‘я до слідчого, бажанням приховати окремі обставини справи, які допитуваний вважає важливими для себе, такими, що мають найбільше значення. Контакт під час допиту є дуже нестійким і тому слідчий чи психолог, присутній при допиті, повинні його постійно підтримувати упродовж допиту. Метою встановлення психологічного контакту є спонукання допитуваного до повідомлення достовірної інформації, дачі правдивих показань.

Встановлення психологічного контакту само по собі не приходить. Йому передує низка необхідних певних прийомів впливу на психіку допитуваного. Загальним правилом обрання прийомів установлення психологічного контакту є їхня науковість, допустимість та відповідність демократичним принципам судочинства, відсутність елементів прихованого або явного насильства.

Довірчі відносини – це відносно умовний стан взаємодії оперативного працівника і громадянина, який повідомляє йому конфіденційну інформацію для розв'язання оперативно-службових завдань.

Довірчі відносини різноманітні за характером, мають складну психологічну будову і можуть бути класифіковані за:

–тривалістю: короткочасні та довготривалі;

–характером отримуваної інформації: разові, періодичні, постійні;

–змістом отримуваної інформації; первинні (правдиві) і замасковані (маніпулятивні).

Поняття довірчого спілкування не співпадає у повному обсязі з побутовим його трактуванням, але визначає його як своєрідний компонент, необхідний у

оперативно розшуковій діяльності Досягнення поставленої мети у процесі оперативно-розшукової діяльності потребує застосування комплексу психологічних засобів.

1. Біленчук П.Д. Процесуальні та криміналістичні проблеми дослідження обвинуваченого (проблеми комплексного вивчення особи обвинуваченого в стадії попереднього слідства): Монографія. К.: Атіка, 1999.

2. Гнеушев Л.Г. «Организационные основы деятельности ОВД по раскрытию преступлений прошлых лет», Омск, 1985, инв.00459

3. Долгова А.И. «Социально-психологические аспекты преступности несовершеннолетних», М., 1981

4. Коновалова В.Е. Допрос: тактика и психология. Харьков: Консум, 1999. 157 с.

5. Костицький М.В. Використання спеціальних психологічних знань в радянському кримінальному процесі: Навч. посібник. К.: УМК ВО, 1990. 88 с.

6. Юридична психологія: Підручник / В.Г. Андросюк, Я.Ю. Кондратьєв, М.В. Кости-цький та ін.; За заг. ред. Я.Ю. Кондратьєва. К.: Видавничий дім "Ін Юре", 1999. 352 с.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПОЛІЦІЄЮ (МІЛІЦІЄЮ) І ГРОМАДЯНАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ДЕЗІНТЕГРАЦІЇ СОЦІУМУ

О.М. Борисик

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Важливою складовою професіоналізму офіцерів є їх здатність до ефективної взаємодії з іншими суб'єктами в різних умовах і ситуаціях діяльності. У більшості випадків ефективність такої взаємодії пов'язана з комунікативними здібностями фахівця правоохоронної діяльності, що відображають його вміння вибирати, встановлювати і підтримувати для досягнення професійних цілей найбільш адекватний конкретній ситуації стиль спілкування, сприйняття та розуміння іншої людини. *Комунікативна компетентність* правоохоронців *впливає на ефективність взаємодії з населенням* і багато в чому обумовлює ефективність діяльності міліції. Цей факт і визначає актуальність дослідження комунікативної складової як однієї із складових управлінської компетентності правоохоронця.

На сьогодні комунікативна компетентність досить активно досліджується українськими та зарубіжними вченими. Свій внесок у розуміння цього поняття з позицій діяльнісного підходу внеслиЛ. С. Виготський, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, М. І. Лісіна, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубінштейн. Комунікативну компетентність у правоохоронній сфері досліджували М. М. Ісаєнко, В. П. Барковський, Л. Б. Сікорська, Є. М. Потапчук, В. М. Степанова та ін.

Здійснивши теоретичний аналіз наукових джерел під комунікативною компетентністю майбутнього офіцера ми розуміємо сукупність сформованих цінностей, знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, що дозволяє офіцеру ефективно здійснювати спілкування у сфері правоохоронної діяльності.

Основними структурними компонентами комунікативної компетентності виступають: знання, уміння, навички, здібності, розвинені професійно важливі якості в професійному спілкуванні працівника ОВС. У зв'язку з цим формування

комунікативної компетентності у фахівців ОВС повинна будуватися навколо зазначених компонентів.

Психологами правоохоронних органів пропонується наступний *перелік професійно важливих якостей* особистості офіцера: - здатність встановлювати емоційні контакти з різними учасниками спілкування, підтримувати з ними в необхідних межах довірливі відносини; - проникливість, здатність розуміти внутрішній світ співрозмовника, його психологічні особливості, потреби, мотиви поведінки, стан психіки; - доброзичливе, ввічливе ставлення до людей, вміння слухати учасника діалогу, емпатійність; - вільне, гнучке володіння вербальними і невербальними засобами спілкування; - уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки. - Змінювати в залежності від обставин стиль спілкування; - здатність до співпраці, досягненню компромісів, угод; - розвинений самоконтроль над емоціями, настроєм в швидкоплинних ситуаціях роботи; - адекватна самооцінка; - почуття гумору.

До співробітників міліції, суспільством і державою висуваються високі вимоги, як до особистості, так і до якості та результативності їх професійної праці. Співробітник міліції повинен вміти:

- адекватно орієнтуватися в ситуаціях професійного спілкування;
- грамотно здійснювати рефлексивне управління;
- якісно встановлювати психологічний контакт з громадянами, котрі представляють професійний інтерес;
- ефективно здійснювати правомірний психологічний вплив;
- чітко керувати ходом розвитку спілкування з громадянами;
- грамотно і впевнено виступати на публіці, вести дискусії;
- вміло володіти психотехнікою саморегуляції та емоційного розвантаження.

Зазначені нами психотехніки виступають структурними елементами комунікативної компетентності співробітників ОВС.

Для формування у курсантів комунікативної компетентності та розвитку їхнього професіоналізму слід будувати навчально-виховний процес ВНЗ системи МВС України на основі компетентнісного підходу. Це дозволить готувати конкурентоспроможних фахівців для правоохоронних органів та підрозділів МВС України, які зможуть успішно діяти у різних соціальних і професійних сферах життєдіяльності.

Психологічне забезпечення формування комунікативної компетентності можна визначити як комплекс психолого-педагогічних змістовних, організаційних і методичних заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійного спілкування співробітників з різними категоріями громадян.

До завдань психологічного забезпечення в даному випадку можна віднести наступне:

- виявлення інтересів, здібностей співробітників в області професійного спілкування, здійснення на цій основі психологами ОВС рекомендаційної бази щодо оптимізації даного процесу;
- включення співробітника в повноцінну навчальну, самостійну діяльність

з проблем комунікативної компетентності з перших етапів його професійної діяльності;

- виявлення особистісних труднощів спілкування (об'єктивних − суб'єктивних, ситуативних − стійких, первинних − вторинних, когнітивних −

мотиваційних);

- діагностика причин і розробка заходів психологічної корекції, труднощів у професійному спілкуванні; розробка тренінгових програм і т.д.

Конкретними напрямками щодо психологічного забезпечення процесу формування комунікативної компетентності можуть служити:

- комплексне вивчення і оцінка професійно-особистісного розвитку співробітника психологом ОВС;

- психолого-педагогічна корекція професійного спілкування співробітників з різними категоріями громадян.

В області психологічного забезпечення процесу формування комунікативної компетентності співробітників органів внутрішніх справ в роботі практичного психолога можна виділити наступні заходи:

- підтримання психологічної готовності співробітників до ефективного професійного спілкування з різними категоріями громадян;

- психологічна діагностика рівня комунікативної компетентності та готовності співробітника до професійного спілкування;

- здійснення заходів щодо психологічної корекції психічної напруженості, емоційно-вольової збудливості та інших несприятливих психічних станів, виражених в деструктивних поведінкових реакціях, отриманих співробітниками в процесі професійного спілкування;

- консультування співробітників щодо психологічних аспектів формування у них необхідних і достатніх навичок і умінь в області комунікативної компетентності;

- надання психологічної допомоги у виробленні стратегії і тактики ведення переговорів з різними категоріями громадян, в тому числі і в екстремальних ситуаціях.

Побудову занять для працівників ОВС варто здійснювати на основі проблемного підходу з опорою на активні методи групового навчання. Активні групові методи можна умовно об'єднати в три основні блоки: дискусійні методи; ігрові методи; тренінги.

Таким чином, ефективними шляхами формування професійної комунікативної компетентності майбутніх офіцерів у вищих навчальних закладах є такі:

1) забезпечення регулярної діагностики розвиненості професійної комунікативної компетентності через використання відповідних форм контролю та врахування впливу оцінювання на розвиток особистості офіцера ОВС;

2) розробка та викладання курсантам відповідних авторських спецкурсів;

3) відбір необхідного за змістом навчального матеріалу, адекватного поставленим цілям розвитку всіх складових професійної комунікативної компетентності офіцерів;

4) організація навчальних занять на основі контекстного підходу з використанням сучасних інноваційних технологій;

5) надання своєчасної педагогічної та психологічної підтримки в подоланні майбутніми офіцерами професійно-комунікативних проблем;

6) застосування інтерактивних технологій навчання, зокрема проблемно орієнтованих дискусій і рольових ігор;

7) побудова процесу підвищення кваліфікації на засадах компетентнісного підходу з використанням службово-ділових ситуацій і тренінгів управлінського спілкування.

_____

1. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М., 1989. – 219 с.

2. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. − СПб: Речь, 2002. − 208 с.

3. Чернова С. В. Сутність, особливості змісту і структура поняття "професійна комунікативна компетентність офіцера-прикордонника‖ / С. В. Чернова // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. − 2013. − № 3. − С. 250 – 261.

О.М. Борисенко, Н.Л. Коваль

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ КУРСАНТІВ ВІДОМЧИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

В рамках реформування сучасної військової школи переважає складний і часом болісний процес оновлення. Головною метою перетворення у вузах є максимальне наближення навчання і виховання до потреб часу, допомогау розкритті всіх особистісних якостей та задатківкурсанта і, врешті-решт, підготувати фахівця, що уособлює науково підготовленого, із знаннями конкретної військової спеціальності, переконаного у необхідності ефективного і відповідального служіння, який усвідомлює своє призначення та роль у системі внутрішніх військ МВС України.

Важливе місце у досягненні цих цілей займає вирішення проблеми розвитку професійної самосвідомості майбутніх офіцерів. Курсантові необхідно відповідно знати себе, свої здібності та можливості, вміти співвідносити і адекватно оцінювати себе відповідно до тих вимог, які пред'являє до нього його майбутня військова спеціальність, мати адекватний рівень вимог, щоб складати реалістичні плани своєї навчальної і майбутньої професійної діяльності, вибудовувати оптимальні міжособистісні відносини у військовому оточенні. Військова служба завжди буде пов'язана з подоланням труднощів різного характеру, як би держава не намагалась мінімізувати їх, з обмеженням цивільних прав і свобод людини, визначених Конституцією, з висуненням до військового фахівця підвищених вимог як професійного, так і морального характеру, в яких ідеться про те, що випускники військових вузів повинні «...володіти високою духовністю, розвиненим почуттям патріотизму, офіцерської честі і військового обов'язку, моральної і психологічної готовності до професійної діяльності в умовах підвищеного ризику...» [3].

Формування даних якостей неможливе без усвідомлення кожним курсантом самого себе як майбутнього офіцера, їх об‘єктивної необхідності для виконання своїх обов'язків. Професійна самосвідомість сприяє формуванню у майбутніх офіцерів впевненості в собі, правильності свого вибору професії, допомагає побачити перспективу свого розвитку, дозволяє активно включитися в сферу як у навчальній, так і в професійній діяльності.

Актуальність питання. Необхідність розгляду даної проблематики вказує характер запитів, що надходять у психологічні служби підрозділів внутрішніх військ МВС України, підсумкові дані відображають проблеми дезадаптації молодих фахівців, незрілості мотиваційної сфери молодих співробітників, їх уявлень про характер діяльності, несформованість практичних навичок та умінь, що дозволяють ефективно здійснювати професійні функції, що, очевидно, є наслідком несформованості професійної самосвідомості на етапі професійного становлення.

У вітчизняній науці завжди приділялася значна увага питанням розвитку «самосвідомості» і «професійної самосвідомості». Більшість вчених (Г.М. Андрєєва, Л.І. Божович, С.Д. Давидов, І.С. Кін, А.Г. Спіркін) відзначають «прикордонний» характер проблеми самосвідомості. В той же час, кожна з наук, що займається його проблемами, розглядає їх акцентуючи увагу на його взаємозв'язки з іншими особистими компонентами, психологічних механізмів та умовами його формування (розвитку) [1; 2]. З позицій психологів розвиток самосвідомості проходить ті ж стадії, які проходить і пізнання людиною об'єктивного світу – від елементарних самовідчуттів до самосприйняття, самоуявлення, думок та понять про себе. Самосвідомість – це усвідомлення людиною себе, своїх можливостей, якості і властивостей. Розвиток самосвідомості– це неокремо взятий самостійний процес, він здійснюється в єдності з розвитком особистості, заснований на рефлексії і зумовлений здатністю до самоаналізу і оцінками інших людей [2].

Необхідно дотримуватися і такої точки зору того, що самосвідомість є соціальний феномен, зміст структурних ланок якого зазнає зміна в процесі розвитку особистості під впливом основних подій її життєвого шляху (У. Джеймс, Е. Еріксон, Р. Оллпорт, В.С. Мухіна, С.Л. Рубінштейн, І.І. Чеснокова та ін.). Інше ґрунтується на точці зору вітчизняних і зарубіжних психологів, що пропонують виділяти в структурі самосвідомості три компоненти: когнітивний, афективно-оціночний і поведінковий (К. Роджерс, Р. Бернс, Е. Еріксон, А. Бандура, О.М. Лєонтьєв, Н.С. Глуханюк, М.І. Лісіна, та ін) [1; 2; 4]. Необхідно зазначити, що професійну самосвідомість в період навчання розглядають з різних підходів, а саме: рефлексивний, акмеологічний та регулятивний [1; 2].

Когнітивний компонент представлений характеристиками, що відбивають стійку вираженість професійно важливих якостей, а також характеристиками, що відображають рівень професійної ідентичності. Переважання високих показників по категоріях "яким Я хотів би бути" і "Я як спеціаліст" вказує на актуалізацію образу ідеального Я в оцінках курсантів, проте в самооцінці курсантів "Я як спеціаліст" протягом всього навчання зберігається стійка тенденція до зниження довірливого ставлення до інших людей або нейтралізації довіри до них. *Афективно-оціночну* складову професійної самосвідомості включає в себе професійну самооцінку, професійне самовідношення і ставлення до своєї професійної діяльності. *Поведінковий компонент* включає в себе мотиваційно-ціннісні і регулятивно-дієві аспекти.

Також, необхідно зазначити, що на становлення професійної самосвідомості впливає специфіка діяльності в яку включені курсанти (службово-бойова, навчально-освітня), її особливості (регламентованість), а також специфіка навчальних завдань, характерних для того або іншого курсу навчання. Кожен курсант є не тільки суб'єктом навчально-виховного процесу, але і виконує функції

співробітника внутрішніх військ МВС України. Вся діяльність курсантів має чітко регламентований характер і регулюється статутами, наказами, повчаннями, інструкціями та іншими керівними документами внутрішніх військ МВС України. Згідно з ними плануються розпорядок дня і план типового тижня, особливості побуту, своєрідні критерії оцінки діяльності, особливі форми заохочення й покарання, характер взаємин між курсантами та офіцерами [2].

Важливою відмінною рисою є перевага в колективах підрозділів службових відносин, здійснюваних за принципом єдиноначальності, координації і субординації. Службовий характер відносин проявляється в поділі всіх працівників на начальників і підлеглих, старших і молодших, дотримання суворої ієрархії безпосередніх і вищих начальників, чіткого визначення їх прав і обов'язків, присвоєння начальникам права наказувати і обов'язки підлеглих точно і беззаперечно виконувати накази. У зв'язку з цим, високі вимоги пред'являються до рівня організованості колективів навчальних груп, дисциплінованості, стабільності, підготовленості, стійкості в небезпечних і напружених ситуаціях. Прояв цих властивостей залежить від рівня колективної діяльності курсантів, від взаєморозуміння і чіткого знання ними своїх функціональних обов'язків, здійснюваних на основі свідомої управлінської та виконавської дисципліни, і вимірюється своєрідними критеріями оцінки діяльності (рівнем дисципліни, бойової готовності і т. д.).

Таким чином, можна припустити, що у процесі навчання у вузі простежується зміна у змістовній наповненості кожного з компонентів. У когнітивному компоненті від курсу до курсу спостерігаються послідовний перехід від поверхневих (формально-атрибутивних) уявлень – до формування цілісних знань про професійну діяльності. Формування професійної ідентичності починається з другого і досягає свого максимуму до четвертого курсу. Образ професіонала, що сформувався у тих, хто навчається на першому курсі, стає незмінним протягом всіх наступних років навчання. У афективно-оціночному компоненті існують відмінності в області самоповаги, саморозуміння, віри в свої сили, прийняття себе, самостійності, здатності контролювати власне життя, при цьому більш високим рівнем самовідношення мають курсанти першого і четвертого курсів. У поведінковому компоненті в процесі навчання відбувається зниження когнітивної складності уявлень про навколишній світ і суспільство, а також некритичне ставлення до власних особистісних якостей, переваги і недоліки; зниження рівня показників осмислення життя.

_____

1. Конституція України, Глава ІІ, стаття №8 «Підготовка до військової служби».

2. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособие для вузов] / В.А. Бодров. - М.: ПЕРСЭ, 2001. - 511 с.

3. Головко С.А. Развитие профессионального самосознания будущих офицеров: автореферат, дис. канд. психол. наук / С. А. Головко. — Саратов, 2009. — 24с.

4. Ставицький О.М. Модель системи професійного виховання майбутніх офіцерів-прикордонників / О.М. Ставицький // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького. Серія: Педагогічні та Психологічні науки. 2013. - №2(67). – 249 с.

М.Т. Гаврильців

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОБОВ‘ЯЗКОВИЙ КРИТЕРІЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Європейський вектор розвитку України потребує докорінного реформування правоохоронної сфери держави, що своєю чергою передбачає якісне перетворення системи органів внутрішніх справ. У зв‘язку з цим, все більшого значення набуває необхідність забезпечення структурних підрозділів ОВС професійно придатними та високопрофесійними працівниками, здатними ефективно виконувати свої завдання в умовах екстремальних ситуацій, високого рівня нервово-психологічного напруження та підвищеної соціальної відповідальності.

Професійний відбір як процес вибору з групи кандидатівосіб, які за своїми соціальними, психологічними та психофізіологічними властивостями відповідають вимогампрофесійної діяльності, включає основи фізіології, психології,соціології, психофізіології, педагогіки, медицини, математичноїстатистики. Під час професійного доборулюдинуслід розглядати насамперед як цілісноособистість, індивідуальність, з усією сукупністю її інтересів,здібностей, звичок, талантів. До уваги слід також брати особливості світогляду, життєві мотиви, широту інтересів і прагнень, здатність контактуватиз колегами та іншими оточуючими її людьми.

Професійний добір є процедурою, у процесі якоївизначається, насамперед, придатність людини до професійноїдіяльності. На нормативному рівні передбачені такі критерії професійного добору: соціально-правовий (вік, освіта); медичний (придатність до професійної діяльності за станом здоров‘я); психологічний (наявність відповідних особистих якостей).

Отже, професійний добір − це спеціально організований дослідницький процес, що має на меті виявити та визначити з допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання до складних, відповідальних професій або на заміщення відповідних вакансій. З огляду на це, вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідний до певних статистично встановлених нормативів, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей та якостей та сприятливі перспективи їх розвитку, а отже, можуть бути розглянуті як потенційно більш корисні працівники щодо того чи іншого виду праці.

Професія міліціонера досить складна та специфічна, а отже, і вимоги до працівників органів внутрішніх справ відповідні. Щоб забезпечити їх якісне комплектування, здійснюється професійно-психологічний добір кадрів до органів внутрішніх справ України.

Успіх та ефективність виконуваної працівниками міліції праці значною мірою залежать від уміння регулювати власну поведінку у сучасних умовах правоохоронної діяльності. Від працівників ОВС вимагається наявність таких якостей, як самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Не викликає сумніву, що уміння зменшити почуття страху і невпевненості, сконцентрувати увагу і мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішою якістю працівника органів внутрішніх справ. До цього слід додати, що їхнє перебування в небезпечних умовах, здатність швидко оцінювати складні ситуації і приймати найбільш адекватні рішення, сприятиме більш ефективному виконанню

поставлених завдань, зменшенню надзвичайних подій і зривів професійної діяльності серед особового складу органів внутрішніх справ [1, с. 144−145].

До працівників міліції висуваються підвищені вимоги. Так, наприклад, службову діяльність працівників ОВС не можна уявити без комунікативних зв‘язків. Спілкування відіграє роль регулятора взаємовідносин між працівниками міліції і громадянами. Важливо, щоб кожний працівник був ввічливим і тактовним при спілкуванні з громадянами, чуйно ставився до їхніх прохань і заяв, справедливо оцінював поведінку оточення. Щодня працівникам міліції доводиться перебувати у різноманітних ситуаціях і спілкуватись із багатьма людьми й від того, наскільки вміло і швидко вони вступають із ними в контакт, залежатиме й остаточний результат їхньої діяльності. Уміння привернути до себе людину, завоювати її довіру дозволяє встановити довірчі відносини, одержати від неї оперативно-значущу інформацію [1, с. 164−166].

Важливим етапом професійного добору є психологічний та психофізіологічний добір, що здебільшого орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей. Психодіагностичному обстеженню підлягають усі кандидати як на службу в ОВС, так і на навчання у ВНЗ МВС України. Воно здійснюється відповідними інстанціями згідно з методиками, затвердженими наказами МВС України.

Психологічний добір кандидатів на службу й навчання у ВНЗ МВС України здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів ГУМВС України, УМВС України, вищих навчальних закладів системи МВС України. Психологічний добір кандидатів на навчання проводиться також психологами відділень психологічного забезпечення безпосередньо у ВНЗ. Працівники відділення психологічного забезпечення, ознайомившись зі супровідними матеріалами на кандидатів, у тому числі й результатами обстежень та висновком про його мотиваційну та інтелектуальну готовність до роботи чи навчання, можуть у разі потреби (як визначено в нормативних документах) провести додаткове психологічне обстеження [2, с. 140–141].

З тих якостей, котрими дійсно повинні володіти працівники ОВС, на перше місце, варто поставити їхнє уміння розбиратися в психології людей, володіти психологічним підходом до людей, психологічним аналізом їхньої поведінки, вміло, у межах допустимості, впливати на них. Для цього необхідні знання психології, життєвий досвід і оволодіння розробленими криміналістичними прийомами, заснованими на психології. Від якості контакту працівника ОВС із різними групами населення буде залежати ефективність його діяльності. Таким чином, дана фахова діяльність може бути віднесена до розряду комунікативних професій Отже, одним із визначальних чинників ефективності роботи працівника міліції буде адекватно сформована фахова комунікативна компетентність [3, с. 46].

У перекладі з латинської «комунікація» (communicatio) означає «спілкування, що ґрунтується на взаєморозумінні; повідомлення інформації від однієї людини до іншої або кількох інших»[4, с. 370].

Здатність особи ефективно спілкуватися психологи називають комунікативною (міжособистісною) компетентністю. До складу компетентності вони включають і певну сукупність знань, навичок та вмінь, які забезпечують ефективність проходження комунікативного процесу[5, с.11].

Виокремлюють такі складові комунікативної компетентності: орієнтованість у різноманітних ситуаціях спілкування, яка заснована на знаннях і життєвому

досвіді індивіда; спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням завдяки розумінню себе й інших при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища; адекватна орієнтація людини в самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації; готовність і уміння будувати контакт з людьми; внутрішні засоби регуляції комунікативних дій; знання, уміння і навички конструктивного спілкування; внутрішні ресурси, необхідні для побудови ефективної комунікативної дії у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії.

На переконання В. Романова, комунікативна компетентність спеціаліста у сфері правоохоронної діяльності представляє собою професійно важливу якість особистості, яка включає в себе знання, облік закономірностей, які лежать в основі комунікативних процесів, вільне володіння навичками професійного спілкування, які дозволяють спілкуватися з різними людьми, встановлювати з ними взаєморозуміння, підтримувати на належному рівні психологічний контакт, виявляючи у необхідних випадках керівний вплив на розвиток комунікативних процесів, ефективно приймати участь у міжособистісних відносинах, плідно вести діалог тощо [6, с. 375].

Таким чином, одним із важливих фахових якостей працівників ОВС є адекватно сформована професійна комунікативна компетентність, що дозволяє швидко орієнтуватися у міжособистісному спілкуванні і підвищує ефективність правоохоронної діяльності. Комунікативна компетентність – це спроможність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, яка включає уміння створювати, розширювати або звужувати коло спілкування, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій.

1. Московець В.І. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України / В.І. Московець, А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін. – Х.: Нац. ун-т внутрішніх справ, 2004. – 240 с.

2. Головіна І.Ф. Значення та сутність професійно-орієнтаційної роботи з кандидатами на службу до органів внутрішніх справ України / І.Ф. Головіна // Юридична психологія та педагогіка. – 2009. – № 2. – С. 133–144.

3. Соболєв В.О. Міліція і населення – партнери / В.О. Соболєв, Г.В. Попова, В.О. Болотова, В.І. Московець; за заг. ред. проф. О.Н. Ярмиша. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000 – 93 с.

4. Сучасний словник іншомовних слів : близько 20 тис. слів і словосполучень / [укл.: О.І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк]. – К. : Довіра, 2006. – 789 с

5. Макаренко С.С. Психологічні умови розвитку комунікативної компетентності вчителя : автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / С.С. Макаренко; Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. – К., 2001. – 18 с.

6. Романов В.В. Юридическая психология: учебник / В.В. Романов. – М.: Юрист, 1999. – 488 с.

С.С. Єсімов

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СИСТЕМІ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИК МІЛІЦІЇ – КЛІЄНТ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стрімкі зміни, що відбуваються у соціально-економічному секторі України, обумовлені внутрішніми і зовнішніми факторами, серед яких – асоціація до Європейського Союзу, глобальна інтеграція, забезпечення конкурентоспроможності країни. Подібні зміни вимагають від міліції гнучкої

системи взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем, оптимізації управління людськими ресурсами, які здійснюють цю взаємодію. Метою проведення реформування міліції стає перехід сервісного обслуговування населення надаючи правоохоронні послуги.

Як показує не тільки європейський, а й вітчизняний досвід останніх кількох років, саме персонал є сьогодні фактором, що визначає конкурентоспроможність і стійкість організації.

Для багатьох організацій, в тому числі органів поліції європейських країн, пріоритетним напрямом організаційної політики є використання клієнтоорієнтованого підходу в організації роботи, підвищення значимості для органів місцевого самоврядування правозахисного рівня обслуговування населення.

Даний підхід сприяє ефективності оперативно-службової діяльності, підвищенню рівня громадської довіри, але водночас пред‘являє високі вимоги до особистісних і ділових якостей спеціалістів різних напрямків службової діяльності, які здійснюють роботу з населенням. У нових соціальних умовах від міліцейських фахівців потрібно затвердження таких особистісних якостей, як творча ініціатива, висока комунікативна компетентність, стресостійкість, поведінкова гнучкість.

З іншого боку, зміна соціально-економічних умов, розширення спектра правоохоронних послуг і збільшення попиту на дані послуги з боку представників різних соціальних груп призводить до виникнення та загострення конфліктів в соціальній сфері, і насамперед у системі відносин працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності.

Тому індивідуальні характеристики, професійні та ділові якості працівника міліції і службовця системи органів внутрішніх справ, який безпосередньо займається обслуговуванням громадян, є визначальними у виникненні та нейтралізації конфліктних ситуацій, збільшенні або зниженні рівня соціальної напруги на місцевому рівні, встановленні довгострокових відносин між працівником міліції і громадянином.

Вивчення соціально-психологічних детермінант конфліктної взаємодії в системі відносин працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності дозволило виявити чинники та умови виникнення і розвитку конфліктної взаємодії в ситуації обслуговування фахівцями міліції клієнтів правоохоронної діяльності.

Аналіз проблеми соціально-психологічних детермінант конфліктної взаємодії в системі відносин працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності вказує на те, що відсутня єдина наукова позиція щодо сутності та природи міжособистісного конфлікту. У визначенні сутності конфлікту та його структурних компонентів ми спираємося на теоретико-методологічні підходи (Андросюк В.Г., Казміренко Л.І.) і розглядаємо конфлікт як найбільш гострий спосіб усунення протиріч, що виникають в процесі взаємодії, який полягає в протидії суб‘єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями [1]. Водночас конфліктна взаємодія виступає як у якості структурного елементу конфлікту, поряд з конфліктною ситуацією і являє собою сукупність способів, форм і прийомів взаємодії, що додають конфлікту таку властивість як динамізм; це і динаміка конфлікту, власне конфлікт, що характеризується зовнішніми діями, конфліктним протиборством.

Наявність значної кількості психологічних досліджень на тему конфліктів, проте, не є показником достатньої розробленості джерел і причин конфліктної

взаємодії, що виникають в діловому спілкуванні, зокрема, в системі працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності.

Акцент у дослідженнях робиться або на дослідженні конфліктів внутрішньо організаційного середовища, наприклад, в системі «керівник-підлеглий», або у взаємодії всередині однієї робочої групи, тобто «працівник-працівник». Теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічних детермінант конфліктної взаємодії в системі відносин працівник міліції – клієнт правоохоронної діяльності показав, що психологічні дослідження в рамках правоохоронної сфери тісно пов‘язані з колом існуючих практичних проблем і завдань, що виникають у цій сфері діяльності, і вони нечисленні, незважаючи на їх значущість для ефективного функціонування міліції в умовах соціально-економічних змін, загострення військової кризи, розширення кола професійних завдань, що стоять перед фахівцями міліції, що залучаються до участі в антитерористичній операції [2, с. 21].

Так, у правоохоронній діяльності можливі зовнішні конфлікти: конфлікт матеріальних потреб; конфлікт інтересів, де розходження в розумінні цілей і способів взаємодії; конфлікт позицій, який проявляється в стійких постійних трактуваннях, уявленнях про цілях, характері і значущості діяльності; конфлікт цінностей, в якому відбивається соціальна, суспільна сутність системи, частиною якої є органи внутрішніх справ.

Міжособистісне спілкування правоохоронця і клієнта правоохоронних послуг включає в себе ситуації, які сприятимуть розвитку конфліктної взаємодії, а саме:

– ситуації, в яких клієнт хоче отримати послугу, але не отримує її в наступних контекстах: зміст послуги, якість послуги (повнота, терміни), якості обслуговування;

– ситуації, в яких міліція хоче отримати виконання своїх обов‘язків від клієнта правоохоронних послуг, але не отримує цього в наступних контекстах: зміст зобов‘язань, якість виконання зобов‘язань (повнота, терміни), якість спілкування.

Соціально-психологічні властивості працівників міліції не тільки визначають вибір стратегій поведінки в конфлікті, але і характер розвитку конфліктної взаємодії з клієнта правоохоронних послуг. Прагнення до самоствердження, як соціально-психологічна властивість, підвищує можливість розвитку негативних наслідків конфліктної взаємодії працівників міліції з клієнтом правоохоронної послуги, за рахунок посилення агресії, наполегливості в досягненні власних цілей. Нетерпимість сприяє розвитку конфліктної взаємодії і посилює емоційне напруження в конфлікті, також як і нетерпимість до невизначеності.

Вибір стратегії поведінки в конфлікті пов‘язаний з виразністю тих чи інших соціально-психологічних властивостей. Надмірне прагнення до комфортності пов‘язано зі стратегіями уникнення і пристосування. Недостатня вираженість соціально-комунікативних навичок, пасивність у встановленні соціальних контактів сприяють прояву стратегії уникнення конфлікту.

Нетерпимість до невизначеності, поведінкова і комунікативна ригідність сприяють зниженню вираженості в поведінці стратегії пристосування в конфлікті. Прагнення працівника міліції до виконання статутних вимог визначає вибір стратегії суперництва в конфлікті. Зниження професійної мотивації, редукція професійних обов‘язків працівників міліції, що працюють з правопорушниками, сприяє прояву особистісної «віддаленості», негативізму в спілкуванні, підвищує

нетолерантність і емоційний дискомфорт, що сприяє виникненню конфліктних ситуацій з клієнта правоохоронних послуг.

Характерною для актуальної поведінки працівників міліції є стратегія «суперництво», яка тісно пов‘язана з прагненням до емоційного комфорту і соціально-психологічної адаптації. Спрямованість і характер спілкування працівника міліції визначається підвищеним прагненням до самоствердження, статусному зростанню і проявом нетерпимості до невизначеності. Дані соціально-психологічні властивості визначають стійкість прояву працівниками міліції позиції «вищості» і «домінування» у взаємодії з клієнтами правоохоронних послуг та типи ситуацій спілкування, які можуть сприяти розвитку конфліктної взаємодії [3, с. 213-214].

У професійній діяльності працівників міліції це можуть бути ситуації, пов‘язані з охороною громадського порядку та забезпечення громадської безпеки щодо клієнтів правоохоронних послуг, що вимагають ініціативного спілкування, вміння встановлювати контакт; ситуації, пов‘язані з виникненням непередбачених труднощів; ситуації пред‘явлення претензій і критики з боку громадян.

Характер конфліктної взаємодії з клієнтами правоохоронних послуг в значній мірі визначається індивідуально-психологічними та соціально-психологічними властивостями працівників міліції. Висока швидкість мовної діяльності, низька комунікативна і поведінкова гнучкість працівників міліції посилює емоційне напруження в конфліктній взаємодії з клієнтами правоохоронних послуг.

_____

1 Юридична психологія: підручник. 2-є вид., доопр. та доп. / [Александров Д.О., Андросюк В.Г., Казміренко Л.І. та ін.]: заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моісеєва. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

2. Барко В.І. Психологія управління: Курс лекцій / В.І. Барко, В.М. Клачко, О.В. Волошина, Т.В. Остафійчук. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.

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

Н.А. Карпенко

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ НЕНАСИЛЬНИЦЬКОГО СПІЛКУВАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Фундаментальним, однак неналежно задіяним, ресурсом розвитку сучасного українського суспільства є правопорядок, панування закону. Одним із ключових елементів підтримання правопорядку офіційно була і залишається міліція – «державний озброєний орган виконавчої влади, покликаний захищати життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань».

Відповідно до результатів дослідження фонду Демократичні ініціативи суспільна довіра до міліції у 2013 році досягла найнижчих значень за усю історію спостережень (з 2000 року) – мінус 47%. Складні соціально-політичні події в Україні в 2014 році, задіяність української міліції, в тому числі «беркутівців», в проведенні АТО дещо змінили громадську думку, однак нагально постала потреба в реформуванні правоохоронної структури. Не секрет, що насилля, корумпованість, клановість, протекціонізм «процвітають» в міліції, серед її працівників немало осіб,

які ведуть протиправний спосіб життя, не дотримуються (а часто не знають) професійної етики як чинника вироблення стилю та форми поведінки серед громадян країни. Усі роки незалежності України міліція фактично захищала владу від народу. Тому найголовніша мета реформи міліції – ключового питання всіх перетворень в Україні –.зробити її новим органом, який служив би не владі, а пересічним громадянам.

Радикальні зміни повинні стосуватися всіх напрямів діяльності МВС: починаючи з професійної орієнтації школярів, системи професійної, в тому числі психологічної та морально-етичної підготовки майбутніх працівників міліції; кадрової політики щодо висунення на посади в системі управління і функціонування безпосередньо МВС; побудови соціального моніторингу та налагодження соціальних зв‘язків з населенням країни тощо. Стратегіально важливо, щоб постала в якості канви взаємодії як з майбутніми міліціонерами, так і міліціонерів з населенням, модель ненасильницького спілкування.

Люди вдаються до насилля або поведінки, що спричиняє душевні страждання іншим, тоді, – вважає американський психолог М. Розенберг, –коли вони не усвідомлюють, що існують більш ефективні і гуманні моделі поведінки. Образ думок, які провокують психологічне або фізичне насилля, закладаються культурою. Опираючись на гуманістичну філософію М. Ганді і на дослідження К. Роджерса, вчений сформулював чотири правила спілкування без агресії,: 1) безоцінне спостереження;2) визнання своїх почуттів; 3) виявлення пов‘язаних з цими почуттями потреб; 4) висловлювання конкретних прохань. Створена М. Розенбергом теорія ненасильницького спілкування (ННС) спрямована на формування такого образу думок, щоб всі люди своєю поведінкою прагнули задовольнити потреби один одного. Відповідно до цієї теорії, гармонія може бути досягнута тоді, коли люди зможуть зрозуміти свої потреби, потреби оточуючих і почуття, які викликані цими потребами (Marshall B. Rosenberg Nonviolent Communication: A Language of Life. – Encinitas: PuddleDancer Press, 2003).

Заснований Розенбергом в США Центр ненасильницького спілкування (ЦННС) проводить в багатьох країнах світу тренінги і семінари для працівників освіти і медицини, менеджерів, ув‘язнених, поліцейських, військових, священнослужителів, державних чиновників і ін. Протягом останнього року і в Україні, починаючи з подій на Майдані, Революції гідності, сертифіковані тренери з ненасильницького спілкування Карл Плеснер (Данія) і Дюк Духшерер (США) при сприянні українських колег працювали у Києві, Львові, Харкові, Слов'янську, Краматорську, Новогродівці та інших містах з різними групами, зокрема з учасниками бойових дій, в тому числі працівниками міліції, військовослужбовцями Національної гвардії. Головні зусилля в роботі спрямовані на примирення і відновлення довіри та гідності між людьми після насильницьких конфліктів. Ефективними, попри інші, стали діалоги порозуміння між майданівцями і «беркутівцями» (Київ), активістами Майдану і поставленими ними на коліна «беркутівцями» (Львів), українськими військовослужбовцями і місцевим населенням (Слов'янськ, Краматорськ). До слова, разом з українськими колегами К. Плеснер створює в Україні центр Ненасильницького спілкування та примирення «Простір Гідності».

Результати «українського досвіду» засвідчують, з одного боку, дієвість методу ненасильницького спілкування, з іншого – загалом низьку культуру спілкування, виражену агресивність, конфліктність і потребу в практиці заміщення

особистісного негативного стереотипу поведінки на усвідомлений і вироблений самою особистістю позитивний тип поведінкових реакцій. Є дані, що корпорації, організації і навіть уряди, які приймають метод ННС, швидко досягають значного прогресу у вирішенні своїх внутрішніх і зовнішніх проблем. При всій своїй революційності, метод ненасильницького спілкування дуже простий, логічний, раціональний і доступний абсолютно кожній людині. Правоохоронці як передній край публічного прояву закону, як ті, хто покликані охороняти права людини та саму людину, просто зобов‘язані вміти створювати таку якість стосунків, при якій задовольняються потреби всіх її учасників. Вважаємо, що ознайомлення чинних працівників міліції з методом ненасильницького спілкування (лекції, тренінги, семінари) та його включення у навчальні програми для студентів – майбутніх правоохоронців, посприяє формуванню моделі діалогічного, розуміючого, ефективного спілкування, яка дозволяє здійснюватизміни без насилляі вибудовувати більш довірливістосунки між людьми.

М.В. Ковалів, М.А. Горбацьо

ОКРЕМІ ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ СЛУЖБИ З НАСЕЛЕННЯМ

В умовах реформування міліції підвищення ефективності діяльності набуває наукового та практичного значення. Одним з аспектів, що безпосередньо впливає на стан оперативно-службової діяльності є соціально-психологічні особливості комунікації між міліцією і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму [1, с. 21].

Водночас діяльність співробітників патрульної служби викликає найбільшу кількість незадовільних оцінок громадян порівняно з іншими службами органів внутрішніх справ.

На думку опитаних керівників підрозділів патрульної служби даний факт багато в чому обумовлений формальним підходом до громадян з-за існуючої системи оцінки діяльності співробітників патрульної служби (далі – ПС), професійною деформацією деяких співробітників ПС, низьким рівнем їх правосвідомості, неефективною профілактикою правопорушень, недостатнім рівнем професійно-психологічної підготовленості співробітників ПС до взаємодії з населенням.

Міжособистісна взаємодія – особистісний контакт, обумовлений взаємозалежністю суб‘єктів на шляху досягнення цілей, як правило, опосередкований спілкуванням і спільною діяльністю, на основі якого відбувається вплив суб‘єктів один на одного та складаються певні взаємовідносини. Виходячи з аналізу психології взаємодії співробітників ПС з громадянами виділяються три його види: конструктивна взаємодія, односторонньо-результативну взаємодія та деструктивна взаємодія.

Практика взаємодії співробітників ПС з громадянами в значній мірі визначена організаційними факторами (законодавством в сфері правопорядку, існуючою системою оцінки діяльності співробітників, неефективним психологічним забезпеченням), психологічними факторами (зайвим акцентуванням уваги співробітників на владних повноваженнях, недостатньою розвиненістю

професійно важливих умінь і навичок, низьким рівнем правосвідомості), а також умовами професійної діяльності, дефіцитом часу та інформації, можливістю виникнення конфліктних, екстремальних і нестандартних ситуацій, високою інтенсивністю контактів з громадянами, постійним перемиканням уваги з одних об‘єктів на інші [2, с. 45-46].

Необхідною умовою поліпшення взаємин співробітників ПС з громадянами, а також актуалізації у громадян правових встановлень свідомого дотримання громадського порядку, є вміння співробітників враховувати психологічні механізми мотиваційно-цільового, комунікативного, поведінкового, а також емоційно-вольового процесів конструктивної взаємодії.

Співробітники ПС і громадяни звертаються за сприянням один до одного при професійних та індивідуально-особистісних утрудненнях. Оптимізація взаємодопомоги можлива тільки при зміні негативних стереотипів сприйняття один одного на позитивні, зумовлені усвідомленням адміністративно-правової значущості ефективної взаємодії, що вимагає від співробітників високого рівня інтерактивної підготовленості.

Високий рівень інтерактивної підготовленості співробітників ПС до взаємодії з громадянами досягається шляхом навчання співробітників за програмами, націленими на розвиток морально-орієнтованої складової, придбання знань, формування умінь і навичок конструктивної взаємодії з громадянами, підвищення психологічної стійкості, розвиток професійних психологічних якостей і спеціальних здібностей.

Основними показниками високого рівня інтерактивної підготовленості співробітників ПС до взаємодії з громадянами є: володіння вміннями і навичками здійснення окремих комунікативних дій, коригуючого впливу на правосвідомість і поведінку громадян; володіння психотехніками аналізу суб‘єктивних та об‘єктивних чинників поведінки; здатність своєчасно вирішувати конфліктні ситуації з громадянами за допомогою діалогу, управляти конфліктами; володіння тактичними прийомами психологічного впливу на окремі категорії громадян (жінок, неповнолітніх, пенсіонерів); володіння навичками самоконтролю та саморегуляції, регулювання і підтримки позитивного емоційного стану громадян; вміння ефективно користуватися психотехніками конструктивної взаємодії з громадянами при здійсненні різних професійних дій; сформовані позитивні стереотипи щодо громадян, а також установки на конструктивну взаємодію з ними, переважання соціально значущих мотивів професійної діяльності [3, с. 43].

Цілеспрямована підготовка сприяє позитивній психологічній динаміці в структурі мотивації професійної діяльності міліціонерів патрульної служби, зумовленої усвідомленням її загально соціальної корисності; зміні негативних стереотипів стосовно громадян на позитивні, опосередковані баченням в них активних союзників в справі забезпечення громадського порядку, а також турботою про їхню безпеку; оволодінню співробітниками ПС вміннями та навичками використання психологічних прийомів міжособистісного сприйняття, комунікативного обміну, конструктивного вирішення конфліктних ситуацій, розумінню значущості власних дій в укріпленні довіри з боку населення [4, с. 99-101].

Зазначеного доцільно досягнути за рахунок наступних заходів.

При атестації співробітників ПС розглядати рівень їх професійно-психологічної підготовленості до конструктивної взаємодії як значимий критерій

професійної майстерності. Враховувати ступінь ініціативності співробітників ПС в наданні сприяння громадянам при проведенні перевірок, оцінці їх діяльності, а також стимулюванні праці.

Відобразити проблеми формування професійно-психологічної підготовленості співробітників ПС до взаємодопомоги з громадянами в навчальних планах і програмах центрів професійної підготовки, освітніх установ системи вищої освіти МВС України, а також в процесі службової підготовки, консультування співробітників по психологічним аспектам оперативно-службової діяльності та проведення інструктажів перед заступанням нарядів на службу.

Включити до Статуту патрульно-постової служби міліції України пункти, що розкривають особливості взаємин співробітників ПС з громадянами, питання про необхідність встановлення психологічного контакту при взаємодії з громадянами, орієнтування на їх особистісні особливості, зворотну реакцію, в тому числі при роз‘ясненні причин, цілей звернення, суть вчиненого правопорушення, проведення профілактичної бесіди, з метою корекції правосвідомості і поведінки, досягнення взаєморозуміння в забезпеченні безпеки.

Доцільно оцінювати діяльність співробітників ПС не тільки по «культурі поведінки в поводженні з громадянами», а й по володінню ними різними прийомами встановлення психологічного контакту, ступеня ініціативності в наданні сприяння, вмінню конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, керувати конфліктами, володінню навичками самоконтролю та саморегуляції, а також тактичними методами психологічного впливу на окремі категорії правопорушників.

При проведенні моніторингу громадської думки про діяльність співробітників ПС виявляти випадки формалізму, зайвого акцентування уваги на владних повноваженнях, мінімізації діалогу з громадянами, байдужості до безпеки громадян.

Ширше практикувати спільне проведення заходів з представниками громадських формувань громадян, а також їх залучення до посередницької діяльності з вирішення конфліктів між співробітниками ПС і правопорушниками. Використовуючи європейський досвід, передбачити можливість ознайомлення громадян з професійною діяльністю співробітників ПС, організації днів відкритих дверей, залучення до несення служби у складі нарядів спеціально навчених добровольців.

Звертати особливу увагу на навчання співробітників ПС навичкам інформування, консультування громадян, а також психологічного індивідуально-профілактичного впливу на різні категорії правопорушників у цілях корекції їх правосвідомості та попередження небезпечної поведінки на дорогах.

Перспективними надалі дослідженнями може бути вивчення особливостей пропагандистського впливу на формування правової культури населення; вивчення специфіки взаємодії співробітників патрульної служби з різними категоріями громадян.

_____

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

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

3. Барко В.І. Психологія управління: Курс лекцій / В.І. Барко, В.М. Клачко, О.В. Волошина, Т.В. Остафійчук. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.
4. Юридична психологія: підручник. 2-є вид., доопр. та доп. / [Александров Д.О., Андросюк В.Г., Казміренко Л.І. та ін.]: заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моісеєва. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

Ковальчук З.Я.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Впродовж останніх років екстремальні ситуації дедалі частіше стають фактом нашого повсякденного життя. Під час громадських заворушень, стихійного лиха, катастрофи чи інших надзвичайних подій найчастіше розвиваються масові психогенні розлади, що вносять дезорганізацію в загальний хід виконання професійних обов‘язків працівників ОВС. Такі розлади негативно відбиваються й на комунікативному компоненті діяльності міліціонера, що, як в будь-якій діяльності, здійснюється за допомогою мовлення.

Проблеми особливостей розвитку мовлення традиційно вивчаються у психології та розглядаються в контексті загального розвитку особистості (Л.С. Виготський, А.В. Запорожець, Д.Б. Ельконін, С.Д. Максименко, О.Н. Леонтьєв, Л.І.Божович та ін.). Розлого представлені різні складові цього багатогранного процесу: диференціація функцій мовлення, їхній зв‘язок із провідною діяльністю, зміна ролі мовленнєвих висловлень щодо дії, становлення форм мовлення й ін.

Мовлення – це одна з найскладніших форм вищих психічних функцій. Його характеризують багаторівнева структура, багатозначність, рухливість. Також воно пов‘язане з рештою психічних функцій.

Дія основного операційного механізму мовлення відбувається за допомогою осмислення, утримання в пам‘яті випереджального відбиття. Цей механізм Н.І. Жинкін визначив як єдність двох ланок: механізму складання слів з елементів і складання фраз-повідомлень зі слів. Психологічні й мовні механізми є складним утворенням, в якому усі складові тісно взаємопов‘язані.

Недивним є інтерес до емоційних станів, який уже півстоліття виявляють такі відомі психологи, лінгвісти, культурологи, як М.Г. Апресян,М.Я. Бліх, К.Е. Ізард, Р.С. Лазарус, О.Н. Леонтьєв, Є.А. Нушикян, Я. Рейковський, В.І. Шаховський, П.М. Якобсон і багато інші. Об‘єктом досліджень стає мовлення в стані емоційної напруженості, яка за низкою характеристик суттєво відрізняється від мовлення людей у звичайному стані. Ці відмінності прослідковуються в характері вибору слів, у специфіці граматичного оформлення висловлювання, в особливостях кінетичної поведінки мовця й у просодичній організації мовлення.

У стані емоційної напруги у людей виникають утруднення у формуванні думок і виборі слів, що проявляється в збільшенні кількості пауз, хезитації пошукових слів, семантично не релевантних повторень, заповнених пауз, пошукових жестів, що описують, супроводжують мовлення. Крім того, знижується словникове різноманіття мови, збільшується кількість слів-паразитів, кліше; незавершених висловлювань, зростає кількість некоректованих помилок.

У стані афекту змінюються і семантичні, і структурні характеристики діалогічного мовлення. Висока концентрація мовця на власних переживаннях

призводить до неадекватного сприйняття мовлення співрозмовника, у результаті чогоспілкування стає неповноцінним. Як правило, у ситуації високої емоційної напруженості людина практично повністю втрачає здатність логічно мислити й розумно діяти, вона лише вихлюпує свої емоції в афективних вигуках. У стані афекту, коли мовні реакції примітивізуються внаслідок гальмування впливу кори головного мозку, мовець майже завжди схильний спочатку виразити свій внутрішній стан у формі вигуків, і лише потім, якщо буде потреба, описати його.

У стані афекту людина припускається таких помилок: вигуки та підсилювальні частки;негативні й неозначені займенники та прислівники; найвищий ступінь прикметників і прислівники-інтенсифікатори;сленг і ідіоматичні кліше;лексичні та граматичні синоніми; паралелізми; повтори; парцельовані конструкції; усічені (елиптичні) речення.

Зазначені явища належать до загальних ознак емоційності мовлення, але тільки в афективному мовленні вони присутні в «концентрованому» вигляді: коли дві, три й більше ознак сполучаються в одній фразі, багаторазово підсилюючи її емотивне навантаження. Для афективного мовлення властиве комбіноване використання засобів інтенсифікації різних рівнів.

Таким чином, афективне мовлення характеризує мимовільна плутаність, різкі зміни темпу говоріння, що проявляються у двох крайностях: перше – це або повільне «заїкувате» мовлення, мовець говорить із труднощами й не завжди успішно добирає слова; друге – надто швидке говоріння, що характеризується майже повною відсутністю пауз між значеннєвими групами.

Контрастний темп доповнюється контрастною гучністю, яка може бути підвищеною або доходити до шепоту, а також контрастами тонального рівня й голосового діапазону. Висота тону мовця у стані афекту та його голосовий діапазонніколи не характеризуються середніми показниками, мовець або говорить на високих нотах, максимально розширюючи свій діапазон, або опускається до низького тонального рівня й у цьому випадку використовує вузький діапазон голосу.

У стані емоційної напруженості, мовець особливо зацікавлений у тому, щоб вплинути на поведінку слухача в бажаному для нього напрямку, він переважно надає своєму мовленню афективного забарвлення, знаючи із власного мовного досвіду, що «афективне мовлення − кращий спосіб переконання у своїй думці співрозмовника».

1. Коливання частоти тону й інтенсивності мовного сигналу.
2. Різкі перепади загального темпу мови.
3. Зростання темпу артикуляції.
4. Зміна тривалості латентного періоду реакції на репліку співрозмовника.
5. Виникнення помилок в артикуляції звуків поряд з підкреслено посиленою вимовою, що часом переходять у скандування.

Зміни в характеристиках мовлення у стані емоційної напруженості, обумовлені особливостями нейрофізіологічних механізмів емоційних станів. У стані емоційної напруженості під впливом імпульсів, переданих через ретикуляторну формацію й лімбічну кору до гіпоталамуса, останній дає майже максимальні розряди, які, у свою чергу, впливають на нову кору, викликаючи «функціональну декортикацію». Це явище виникає за рахунок надмірного генералізованого порушення кори, що у свою чергу порушує її диференціальну

діяльність, необхідну для уваги й вищих психічних процесів, і суттєво впливає на процес мислення.

Логічно припустити, що саме це надмірне генералізоване порушення кори, і зокрема її лобових відділів, що беруть участь в усвідомленні стресових ситуацій, а також надмірне порушення області «гіпокампового кола», пов‘язаного з лобовою корою функціонально, зумовлює особливості поведінки людини в стані емоційної напруженості та деякі специфічні особливості її мовлення.

Таким чином, конструкції емоційної напруженості, стресу, афекту в сучасній мові мають цілу низку властивостей на всіх мовних рівнях і повинні зайняти особливе місце в підготовці працівників ОВС.

1. Засєкіна Л.В., Засєкін С.В. Психолінгвістична діагностика. – Луцьк: РВВ «Вежа», 2008. – 188 с.

2. Носенко Э. Л. Особенности речи в состоянии эмоциональной напряженности. Днепропетровск, 1975.

3. Основные современные концепции творчества и одаренности / Под ред. Д. Б. Богоявленской. - 132 с.

А.С. Колосович

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ЩОДО ПСИХОЛОГІЇ ВЗАЄМОДІЇ ОФІЦЕРА З НЕФОРМАЛЬНИМ ЛІДЕРОМ ПІДРОЗДІЛУ

Сучасний стан професійної діяльності командирів силових відомств України значно відрізняється від того, яким воно було 20 років тому. Продовження переходу Збройних сил, Державної прикордонної служби, внутрішніх військ та інших силових структур України до військової служби за контрактом викликає утворення більш стійких військових підрозділів. Їхня сталість полягає в тому, що рядовий і сержантський склад може перебувати в певному підрозділі й на певній посаді тривалий час. Особливо це стосується сержантського складу, які можуть 5 років і більше виконувати обов'язки на окремо взятій посади. Це звичайно особи, що володіють певним соціально - психологічним статусом у колективі (лідери). Крім цього, можуть бути лідери і серед рядового складу. Зазначену категорію можна віднести саме до неформального лідерства. Вони мають вже певний досвід, щодо більший вік. І разом з цим, професійна діяльність командирів (офіцерів) визначається плинністю. Так, випускник вищого військового навчального закладу може перебувати на посаді дуже короткий термін і офіцеру після кожного переміщення за посадами необхідно «завойовувати» авторитет серед підлеглих. І добре, якщо офіцер вже набув певного досвіду у вирішенні зазначеного питання. А от відносно молодих офіцерів − ця проблема особливо актуальна. Крім цього, начальники не мають можливості постійно контролювати діяльність молодих офіцерів і при цьому вимагають від них вже майже одразу після вступу на посаду повноцінного виконання службових обов'язків.

Досвід показує, що не рівень професійної підготовки, а саме здатність налагодити взаємодію з підлеглими сприяє вирішенню цієї проблеми. Тому, дослідження психологічних особливостей формування взаємодії в молодих командирів з неформальними лідерами підлеглого підрозділу може стати одним з напрямків психологічної підготовки, який сприятиме прискоренню адаптації

молодих командирів, підвищенню ефективності їх управлінської діяльності з самого початку служби.

Дуже складно перерахувати хоча б основні результати досліджень в напрямку лідерства. Щодо ж лідерства в умовах військової діяльності існує також багато досліджень. Д. Глоточкін, М.І. Дьяченко, А.Г.Караяні, М.С. Полянський, С.К. Сєдін, Е.П. Утлік, Н.Ф. Феденко, С.А.Елін та інші сформували понятійно-категоріальний апарат, що дозволяє вивчати феномен лідерства, показали місце і роль даного явища в системі міжособистісної і міжгрупової взаємодії, його вплив на ефективність спільної діяльності, особливості його виникнення [2; 3; 5].

Вивчення діяльності офіцерів і умов їх розвитку міститься в цілому ряді військово-психологічних досліджень, а саме:

− виявлення умов удосконалення професійної та психологічної підготовки офіцерів, формування у них професійно важливих якостей (Н.Н.Башлуева, Н.В.Борісенко, А.І.Гончаров, В.В.Дудареві інші);

− організація психологічного забезпечення професійної діяльності офіцерів, підвищення їх психологічної готовності до бойових дій (А.Г.Караяні, Н.Д. Лисаков, А.Г.Маклаков та інші);

− подолання у офіцерів негативних станів і розладів, обумовлених особливостями професійної діяльності (А.В.Носов, А.В.Сечко, А.Н.Харітонов);

− вдосконалення соціально - психологічних умов, що впливають на професійну ефективність офіцерів (А.Л.Анцупов, В.В. Ковальов, А.І.Шіпілов);

− виявлення психологічних особливостей різних видів професійної діяльності офіцерів та обгрунтування психологічних чинників її ефективності (І.Ф. Баширов, А.В. Бєлоусов, В.Н.Дружін, С.Л. Кандибовіч, І.В. Сиромятников) [1; 2].

Разом з тим, комбінаціям зазначених напрямів було приділено недостатньо уваги, хоча останнім часом все більше і більше вчених вказує на необхідність взаємодії в професії, трактування якого пов'язують з такими явищами як взаєморозуміння, комунікація, чіткий розподіл і організація дій. Тому, дуже важливо, щоб на основі дослідження лідерського статусу, психологічних якостей членів колективу і організаційно-психологічних особливостей підрозділу визначити особливості формування взаємодії командира з неформальними лідерами підлеглого йому підрозділу.

_____

1 . Козолуп С.А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту // Козолуп Сергей Александрович // автореф. Дисс. На соиск. Научн. Степени кандид. Психол. Н. по спец. 19.00.05 – Социальная психология. М. – 2009. – 20 с.

2 . Психология ипедагогикапрофессиональной деятельности офицерав 2 частях под ред. Б.П. Бархаева. // Б.П. Бархаев, П.А. Корчемный, Л.Н. Кузнецов, В.Ф. Перевалов, И.В. Сыромятников, А.Н. Харитонов// М.: Военный университет. – 1998. - 516 с.

3 . Романов В.С. Проблема лидерства в воинских коллективах. IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года. Режим доступа // http://www.rae.ru/forum2012/290/2078

4 . Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2008. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).

5 . Рудь О.Л., Рудь Ю.Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера. Нові технології № 1 (23) – 2009. - Науковий вісник КУЕІТУ. – Кременчук. – с. 204 – 209.

О.М. Мельник, Г.М. Фещин

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОПЕРАТИВНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ НАРКОТИЗМУ СЕРЕД НЕПОВНОЛІТНІХ

Наукові підходи до вивчення питання наркотизму виникали паралельно із появою і розвитком цього феномена. Спочатку це була проблема окремої особистості, залежної від тих або інших адиктивних речовин, і цілком справедливо першими їй розпочали приділяти увагу медики і психологи. Згодом вона еволюціонувала і набула масового характеру. Це слугувало поштовхом до формування юридичного й соціологічного підходів до вивчення наркотизму. Наркотизація в Україні в умовах сьогодення набула масового розповсюдження. Особливу небезпеку становить те, що більшість споживачів наркотичних речовин – це молоді особи. Дедалі більше неповнолітніх стає на шлях наркотизації з усіма її негативними наслідками [1, с. 8].

Відповідно до вимог статті 3 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» боротьбу з незаконним обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів здійснюють у межах наданих їм повноважень відповідні органи Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Генеральної прокуратури України, Державного митного комітету України, Державного комітету у справах охорони державного кордону України, а заходи протидії зловживанню ними – Міністерство охорони здоров‘я та інші відповідні органи й установи [2].Одними з причин розповсюдження наркотизму серед неповнолітніх є недоліки, які пов‘язані з професійно-психологічними якостями працівника органів внутрішніх справ, який здійснює протидію цьому явищу, тобто взаємодія його особистої психології з професійним вимогами в конкретних видах оперативно-розшукової діяльності.

Професійно-психологічна характеристика оперативного працівника, який здійснює протидію наркотизму серед неповнолітніх формується:

1. за соціальною складовою;
2. за соціально-психологічною складовою;
3. за індивідуально-психологічною складовою;
4. за фізичним та психологічним даними.

Слід звернути увагу на те, що професійно-психологічні якості оперативного працівника не тільки обумовлюють кінцеві результати оперативно-розшукової діяльності, але водночас отримують зворотній вплив останніх, який може привести до позитивних чи негативних психічних станів цього працівника.

Складний правовий, соціальний, кримінологічний характер об‘єктів оперативно-розшукової діяльності стає причиною значного психологічного навантаження професійної діяльності оперативного працівника. Дана діяльність здійснюється головним чином в екстремальних, стресових ситуаціях.

Оперативно-розшукова діяльність у сфері протидії наркотизму серед неповнолітніх − це категорія діяльності, яка ставить психологічні, фізіологічні особистісні вимоги до працівника, а саме:

1. в комунікативній сфері;
2. в інтелектуальній сфері;
3. психологічні властивості стосовно його пізнавальних якостей в сфері уваги і спостережливості;

5.психодинамічні і психомоторні
властивості; професійна самовизначеність.

Враховуючи вищевикладене, має бути сформована система психологічного забезпечення оперативно-розшукової діяльності у сфері протидії наркотизму серед неповнолітніх, тобто сукупна узгоджена діяльність спеціальних підрозділів психологічного забезпечення, науково-дослідних установ, навчальних закладів, оперативних підрозділів що спрямована на підвищення ефективності їх оперативно-службової діяльності та боєздатності шляхом цілеспрямованого використання науково обґрунтованих форм, методів і засобів професійної психології [3, с. 199]

Система психологічного забезпечення має сприяти успішному виконанню наступних завдань:

−професійно-психологічному відбору кадрів для органів, які здійснюють протидію наркотизму серед неповнолітніх;

−психологічному супроводженню проходження служби; −професійно-психологічної підготовки, формування у працівника готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях, формування соціально-психологічної культури працівників, оволодіння знаннями професійної етики і етикету;

−психологічного супроводження оперативно-розшукової діяльності у сфері протидії наркотизму серед неповнолітніх;

−надання допомоги при розробці і тактики виконання специфічних, конфіденційних завдань.

Знання психології дозволяють оперативному працівнику пізнати обставини, які мають психологічну природу, встановити психологічний контакт з підозрюваними, потерпілими, свідками та з іншими громадянами, у яких буде високий рівень довіри до правоохоронця. Оскільки дуже важливий повсякденний зв‘язок із громадянами, використання їх допомоги в отриманні даних, що становлять оперативний інтерес, а також під час здійснення заходів. Без такої допомоги успішна боротьба органів внутрішніх справ із правопорушеннями неможлива [4, с. 5]. Сучасний етап розвитку системи органів внутрішніх справ України характеризується стрімким зростанням у їхній роботі ролі громадськості. В наш час необхідно забезпечити наявність діалогу між міліцією та суспільством, зважати і цілеспрямовано формувати громадську думку, стимулювати громадську активність, підвищувати авторитет і довіру до міліції та забезпечувати позитивне ставлення до неї громадян.

Тому одним із найбільш важливих завдань діяльності органів внутрішніх справ України є використання психологічних знань, які допоможуть покращити стосунки міліції з населенням, забезпечення їх партнерського характеру, оскільки ефективність роботи правоохоронних органів значною мірою залежить від активної позиції саме громадян.

Дотримання всіх цих вимог у професійному психологічному відборі оперативних працівників, які здійснюють протидію наркотизму серед неповнолітніх дозволить вирішити ряд проблем, а саме: створить умови для добровільного виконання вимог антинаркотичного законодавства суб‘єктами, діяльність яких пов‘язана з обігом наркотичних засобів; завоює довіру громадян України, поліпшить компетентність, передбачуваність та неупередженість діяльності підрозділів міліції, які здійснюють боротьбу з незаконним обігом

наркотиків; підвищить рівень планування, координації й аналізу роботи; забезпечить концентрацію кадрових і матеріально-технічних ресурсів, створених у процесі консолідації, з метою їх ефективного використання; здійснить оптимізацію і перерозподіл чисельності працюючого персоналу органів у межах установленої чисельності та фонду оплати праці [5, с. 54].

1. Нагорна А. М. Профілактика наркоманії серед підлітків: навчальний посібник / А. М. Нагорна, В. В. Беспалько. – Кам‘янець-Подільський: Абетка–НОВА, 2003. – 184 с.

2. Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживання ними: Закон України від 15.02.1995 № 62/95. Нормативні акти України / Укр. акад. внутр. спр.; упоряд.: В. П. Мисюченко та ін. – 2-е вид., допов. і змін. – К., 1998. – 580 с.

3. Оперативно-розшукова діяльність [текст]: Навчальний посібник для підготовки до іспитів. – К.: Центр учбової літератури», 2013. – 212 с.

4. Колесников В. И. Совершенствование стратегии и тактики борьбы с преступностью / В. И. Колесников // Оперативно-розыскная деятельность. – № 2. – 1998. – 58 с.

5. Косогов О. Г. Вдосконалення і розвиток організаційної структури підрозділів міліції по боротьбі з незаконним обігом наркотиків / О. Г. Косогов // Науковий вісник ЛДУВС. – 2006. – Спеціальний випуск № 2. – С. 50–54.

М.М. Пашко

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Розвиток українського суспільства та вихід державного устрою України на рівень європейських країн потребує підвищення професіоналізму серед персоналу правоохоронних органів. Пріоритетним напрямом роботи органів внутрішніх справ є захист та допомога населенню. Успіх у реалізації цього завдання у великій мірі залежить від уміння правоохоронців належним чином спілкуватись з різними верствами населення, колегами, начальниками та представниками засобів масової інформації, тому на першому плані службової підготовки працівників ОВС стоїть питання підвищення комунікативної компетенції правоохоронців.

Формування комунікативної компетенції людини є актуальною проблемою психології, вирішення якої має важливе значення як для кожної конкретної людини, так і для суспільства в цілому.Безпосередньо вивчення комунікативної компетентності особистості має наукове значення. Підґрунтям у вирішенні проблеми підготовки працівників міліції до професійної комунікації є філософські та психологічні концепції спілкування.

Перш ніж приступити до розгляду змісту професійної комунікативної компетентності співробітника правоохоронних органів необхідно, в першу чергу, визначити, що таке компетентність у професійній діяльності. Слід зазначити, що на сьогодні відсутнє одностайне визначення поняття компетентності в професійній діяльності. Огляд психологічної літератури й інших інформаційних джерел, присвячених цій проблемі, показує, що можна виділити кілька підходів до визначення поняття «компетентність у професійній діяльності». Так, наприклад, закордонними дослідниками таке поняття найчастіше розглядається як «поглиблене знання», «стан адекватного виконання завдання», «здатність до актуального виконання діяльності», «ефективність дій» [1].

Комунікативну та інші види професійної компетентності успішно досліджують К.О. Абульханова-Славська, Г.М. Андрєєва, О.О. Бодальова, Л.П. Буєва, М.С. Каган, С.Д.Максименко,О.М.Леонтьєв, І. Плотницька, О. Серьогін, А. Рачинський, В. Сороко, С. Хаджирадєва та ін. Науковцями (О.О. Вербицький, Ю.М. Ємельянов, М.П. Зажирко, В.В. Каплінський, М.О. Коць, Л.А. Петровська та ін.) вивчаються психолого-педагогічні умови та засоби розвитку комунікативного потенціалу особистості.[3].

Одним з найпоширеніших визначень розглянутого терміна у вітчизняній психологічній літературі є наступне: «якість, властивість або стан фахівця, що забезпечує разом або окремо його фізичну, психічну й духовну відповідність необхідності, потребі, вимогам певної професії, спеціальності, стандартам кваліфікації, службової посади, яка обіймається або виконується» [2].

У представників різних наукових підходів зустрічаються всілякі трактування поняття «професійної компетентності». Деякі автори вважають, що професійна компетентність включає такі особистісні якості, як ініціативність, відповідальність, працьовитість, цілеспрямованість, упевненість у собі [2; 3]. Інші гадають, що необхідно включити до структури компетентності й мотиваційно-ціннісну сферу, яка значною мірою визначає рівень оволодіння знаннями [1]. Таким чином, перераховані складові комунікативної компетентності в професійній діяльності означають зрілість людини в професійній діяльності, професійнім спілкуванні, становленні особистості професіонала, його індивідуальності.

У педагогічних працях зазначається,що ідея використання компетентнісного підходу ґрунтується на положенні, в якому теорія без її якісного діяльнісного втілення не гарантує ефективної професійної підготовки [4].

Професійні знання – це професійно важлива інформація,що стала надбанням свідомості (у тому числі пам‘яті фахівця). Спираючись на знання,професіонал розбирається в житті,правовій сфері,обстановці,планує рішення задач,що стоять перед ним,обмірковує шляхи виконання службових функцій,вивчає виникаючі проблеми,намічає цілі і задачі їх вирішення,вибирає способи дій,контролює і оцінює свою поведінку. Чим глибше і ґрунтовніше він розуміє все це,тим вище його професіоналізм,тим успішніша його діяльність [5].

Комунікативна діяльність правоохоронних органів – це складна, багатопланова діяльність щодо встановлення та розвитку контактів із представниками різних вікових, професійних, культурних, етнічних груп, а також з особами, психічний стан яких непередбачуваний (потерпілі, підозрювані, свідки), що відбувається за несприятливих умов та обставин, породжена виконанням службового обов'язку в боротьбі зі злочинністю, захисту від протиправних посягань на життя та здоров'я, прав та свобод громадян, державного устрою та громадського порядку; містить обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття та розуміння іншої людини.

Психологічна компетентність є одним із видів соціальної компетентності і набуває виняткового значення для здійснення професійної діяльності правоохоронця. Ця компетентність ґрунтується на особистісній спроможності застосовувати набуті знання,уміння і навички у особистісній,соціальній та професійній життєдіяльності. Також це особистісна здатність до адекватної самооцінки та самоусвідомлення себе через образ «Я», та ототожнення себе з результатами своєї діяльності. Особистість повинна добре розуміти себе,свої особливості характеру, «слабкі» та «сильні» властивості характеру й

темпераменту,повинна приймати себе такою,якою вона є,а у разі необхідності корегувати свої недоліки.

Виокремлюють такі складові комунікативної компетентності:

–орієнтованість у різноманітних ситуаціях спілкування, яка заснована на знаннях і життєвому досвіді індивіда;

–спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням завдяки розумінню себе й інших при постійній видозміні психічних станів , міжособистісних відносин і умов соціального середовища;

–адекватна орієнтація людини в самій собі - власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації;

– готовність і уміння будувати контакт з людьми;

– внутрішні засоби регуляції комунікативних дій;

– знання, уміння і навички конструктивного спілкування;

– внутрішні ресурси, необхідні для побудови ефективної комунікативної дії у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії.

Таким чином, комунікативна компетентність постає як структурний феномен, що містить як складові цінності, мотиви, установки , соціально-психологічні стереотипи, знання, уміння , навички.

Пріорітетним завданням для підвищення рівня комунікативної сторони спілкування правників правоохоронних органів є вироблення стійких навичок та вміння творчо мислити, швидко орієнтуватись у великій кількості професійної інформації, поповнювати свої знання, працювати над саморозвитком, реалізувати власні творчі можливості, читати фахову літературу та поповнювати свій словниковий запас, вдосконалювати набуті знання. Однією з найважливіших психологічних особливостей спілкування в органах внутрішніх справ є його професійна спрямованість, пов‘язана з необхідністю встановлення осіб, які вчинили злочини, свідків, потерпілих і т. д., тобто існує певна заданість параметрів та алгоритмів спілкування. З боку співробітників – це встановлення істини, а з боку злочинців – приховування обставин злочину, прагнення уникнути відповідальності, дати помилкову інформацію. Характерною особливістю спілкування співробітників в таких умовах є нормативність. Наприклад, спілкування слідчого з підслідним регламентоване нормами процесуального законодавства.

Ще однією важливою ознакою комунікативної компетентності співробітника правоохоронних органів є комунікативна емоційність. На відміну від не комунікативної, така емоційність має свідомий характер. Комунікативна емоційність – це здатність комунікативної особистості свідомо керувати вербальним і невербальним проявом емоцій та пропускати їх через соціальні, ситуативні та інші фільтри у процесі спілкування і залежно від них «упаковувати» ті самі емоції в різні вербальні та невербальні форми або ж не «пускати» їх у процес спілкування.

Отже, комунікативна особистість співробітника правоохоронних органів – це гнучка система, що розвивається під впливом різноманітних соціальних і психологічних чинників, серед яких: когнітивний, ціннісно-мотиваційний, комунікативний, рефлексивний, прагматичний і технологічний чинники, а також соціальний статус, позиція у службовій ієрархії та ситуативні чинники службового спілкування. Саме від ступеня володіння співробітниками правоохоронних органів навичками комунікативної компетентності залежить якісне здійснення ними

безконфліктного ділового спілкування і, як наслідок – позитивні результати професійної діяльності.

_____

1. Архипова С. П. Професійна компетентність і професійність соціального працівника: сутність і шляхи розвитку / С. П. Архипова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2004. – № 2. – С. 14–21.

2. Волобуєва О. Ф. Комунікативна компетентність як передумова ефективної майбутньої професійної діяльності / О. Ф. Волобуєва, О. Д. Сафін // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія 3. – 1999. – № 1. – С. 139–140.

3. Демедишина Н. Роль комунікативного аспекту в професійній діяльності державних службовців / Н. Демедишина // Зб. наук. пр. НАДУ ; за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – № 4. – С. 44–79.

4. Мілохіна М. Основні підходи до визначення структури професійної компетентності / М. Мілохіна // Професійне навчання на виробництві : зб.наук.праць. – К. :Ін-т проф. – тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», 2011. – Вип.4. – С. 173-180.

5. Яворська Г.Х. Соціально-професійна зрілість курсантів вищих навчальних закладів освіти МВС України : монографія / Г.Х. Яворська. – Одеса: ПЛАСКЕ ЗАТ, 2005.- 408 с.

Н.О. Пряхіна, А.І Ринка

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЕРБАЛОЬНОГО ТА НЕВЕРБАЛЬНОГО СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

Міліція - це служба, яка обслуговує суспільство, допомагає у вирішенні проблем від найменших до найбільш важливих. Тому кожен працівник повинен бути толерантним, ввічливим та вміти співпереживати людям, які потребують допомоги "вже і негайно". Працівник міліції повинен максимально швидко відреагувати та ефективно діяти в різних ситуаціях, також повинен вміти правильно побудувати свою розмову, дати зрозуміти співрозмовнику (потерпілому, заявнику), що він зацікавлений у предметі спілкування та бажає допомогти. В сучасному світі конструктивний діалог спрямований на досягнення взаєморозуміння і взаємного збагачення його учасників: власне кажучи ми маємо бути вдячними партнерам у діалозі вже за те одне, що вони показують нам предмет нашого спільного зацікавлення з такого боку, з якого ми самі б його ніколи не побачили [1, 39].

Діалог не повинен зводитися до дискусії ні в якому разі особливо коли є потерпілі чи заявники чи злочинці, оскільки даний фактор в спілкуванні може довести людину до розчарування або до неправдивих свідчень. І так на даний період часу репутація працівників міліції серед населення є дуже низькою, довіри як такої майже не має. І перед молодими працівника стоїть важливе питання, підняття своє самооцінки. Актуальним є також змінення викладання предметів у вищих навчальних закладах де готують майбутніх працівників міліції (поліції), більше повинно бути сконцентрована увага на предмети, які мають безпосередньо охоплювати та надавати перевагу практичним заняттям. Також невід'ємним та важливим предметом є психологія діалогу, оскільки даний предмет охоплює всі види взаємодії між людьми: фізіономіка, міміка, жести, поза, інтонація голосу, що є важливим у взаємодії із співрозмовником.

Діалогічне спілкування являє собою не один якийсь вид мовленнєвої діяльності учасників, а мовленнєвий акт в якому говоріння пов'язані між собою.

Основними ознаками конструктивного діалогу є: намір, цілеспрямованість, правила ведення розмови [2, 18]. Під час розмови потрібно слідкувати за своєю мовою. Намагатися утримуватися від використання специфічного сленгу, професійного жаргону і рідко використовуваних іноземних слів, які можуть бути незрозумілі багатьом з присутніх. І, природно, ніяких грубощів.

Отже, не зважаючи на тяжкість роботи працівника міліції (поліції) в різних сферах діяльності, завжди потрібно залишатися людиною, толерантно виважено спілкуватися. До кожної людини потрібно знаходити підхід в розмов спілкуватися її мовою, зважати на її жести та міміку, які допоможуть у роботі знайти правильні відповіді на питання. Також потрібно правильно будувати свій діалог, щоб він був конструктивним та цінним.

1. Ян Анджей Клочовський. Філософія діалогу /Я.А. Клочовський// .- Інститут релігійних наук св. Томи Аквінського .- Київ: 2013.-С. 224.

2. А.П. Загнітко. Основи мовленнєвої діяльності / А.П. Загнітко// .- Навчальний посібник для студентів. - Донецьк: 2001.- С. 56

О.Ю. Синявська, Ю.О.Михайлова

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ НАЛАГОДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ МІЛІЦІЄЮ (ПОЛІЦІЄЮ) І НАСЕЛЕННЯМ

Серед найбільш важливих якостей, якими повинен володіти працівник органів внутрішніх справ, пріоритетного значення набувають комунікативні здібності, адже від якості контакту працівника ОВС із різними групами населення буде залежати ефективність його діяльності. Працівник міліції (поліції) майже кожну хвилину здійснює комунікацію, коли розмовляє по телефону, бере участь у нараді, співбесіді, проводить слідчі дії, розв‘язує конфліктну проблему чи регулює відносини між громадянами. Слід враховувати, що в силу своєї службової діяльності доводиться спілкуватись з різними верствами населення, представниками влади та засобів масової інформації, вирішувати конфлікти та вести переговори із особами, які представляють суспільну небезпеку. Досить часто у процесі спілкування не вдається досягти взаєморозуміння, виникають конфлікти, суперечності, розлади в роботі. Особливої актуальності проблеми формування ефективної комунікації між міліцією і населенням набули у зв‘язку із останніми подіями, які відбулись в Україні під час Революції гідності, коли обом сторонам не вдалося встановити ефективний контакт та взаємодію з метою мирного вирішення ситуації.

Проблеми комунікації працівників міліції досліджували у своїх роботах О.М. Бандука, В.І. Барко, В.А. Лефтеров, Л.І. Мороз, С.Д. Максименко, В.М. Синьов та ін. Багато уваги було приділено комунікативній складовій діяльності управлінців ОВС, вирішенню та попередженню конфліктів тощо. Проте проблемам налагодження ефективної комунікації та взаємодії між міліцією (поліцією) і населенням приділено недостатньо уваги, зокрема, потребують подальшого вивчення питання налагодження комунікації працівників ОВС з населенням під час проведення масових заходів, демонстрацій, акцій протесту тощо.

У сучасній лінгвістиці існує близько 100 дефініцій комунікації, що зумовлені різноманітністю її способів, специфікою мети передачі та способом адресованості інформації. Наприклад, Г.Г.Почепцов трактує поняття комунікація як *процес прискореного обміну інформацією* [1, с. 19].

Ф.С. Бацевич зазначає, що «комунікація» *(лат. communico – спілкуюсь із кимось)* – смисловий та ідеально-змістовий аспект соціальної взаємодії, обмін інформацією в різноманітних процесах спілкування» [2, с.24]. У широкому розумінні слова, вважає сучасний німецький лінгвіст Е.Гроссе, «комунікація є акцією спілкування за допомогою знаків (мовних і немовних), що слугує меті передавання інформації незалежно від способу та намірів». В аспектізнакових систем комунікація постає як процес, у якому учасники оперують значеннями за допомогою символічних повідомлень, тобто як операція з інформацією [3, с. 552].

Ключовим елементом у визначенні поняття «комунікація» є спілкування. Досить часто поняття комунікація ототожнюють із поняттям «спілкування». Однак ми вважаємо, що поняття «комунікація» і «спілкування» не є синонімами. Поняття «комунікація» ширше поняття «спілкування». Можна сказати, що спілкування є невід‘ємною частиною і основним інструментом комунікації.

Спробуємо відповісти на запитання: від чого ж саме залежить ефективність комунікації і що впливає на процес налагодження взаємодії між міліцією і населенням? Службова діяльність співробітників органів внутрішніх справ неможлива без комунікативних зв‘язків. Спілкування виконує роль регулятора взаємин між співробітниками і громадянами. На важливість цього процесу постійно звертається увагав різних нормативних документах. У них говориться, що повсякденна діяльність міліції протікає на очах у населення і авторитет міліції багато в чому залежить від поведінки її співробітників при спілкуванні з людьми [див., наприклад, 3, 4].

Не викликає сумнівів той факт, що однією з найбільш важливих якостей, що дозволяє підвищити ефективність процесу спілкування, є вміння слухати інших людей. Не просто слухати, а уважно вислухати до кінця свого співрозмовника. Таким чином продемонструвати свою зацікавленість в тому, що він говорить, проявити пошану до нього. Це дозволить значно спростити подальше спілкування і встановити психологічний контакт із співрозмовником, налаштувати позитивно до себе, зняти психологічну напругу, яка, як правило, є неминучою в початковому періоді спілкування. Людина, звертаючись до співробітника органів внутрішніх справ, чекає, що її уважно вислухають, розберуться у ситуації і допоможуть у її проблемі.

Під час спілкування із громадянами необхідно навчитися долати різні психологічні бар‘єри у спілкуванні, які можуть виникати через взаємонерозуміння, боязнь вступати в контакт з працівниками міліції, неприязнь, невірне пояснення намірів сторін, недовіру і т.д. До тогож ці бар'єри можуть створюватися штучно і призводити до загострення взаємовідносин, виникнення конфліктів. У зв'язку з цим дуже важливо, щоб співробітник не тільки навчився правильно розбиратися в природі цих бар‘єрів у спілкуванні, але і навчився їх обходити, а коли треба - долати ці бар‘єри.

Ключовим елементом у налагодженні ефективної комунікації з населенням є уміння працівника міліції (поліції) чинити психологічний вплив на людей, який проявляється у здатності схиляти їх до своєї точки зору, переконувати, стимулювати позитивні прояви в їхній поведінці, примушувати до дачі правдивої

інформації тощо. Завжди необхідно пам'ятати, що співробітник вступає в спілкування не просто тому, що його цікавить ця людина, а для того, щоб отримати важливу інформацію, яка здатна змінити хід подій, змінити позицію співрозмовника, його ставлення до справи, а, іноді, врятувати чиєсь життя. І самепсихологічний вплив у процесі спілкування дозволяє досягнути цієї мети.

У своїй повсякденній діяльності працівник міліції (поліції) стикається з безліччю людей, з якими він змушений вступати в спілкування, незважаючи на своє ставлення до співрозмовника. Тому досить важливими якостями для працівника міліції (поліції) є емоційна стриманість та терплячість (уміння вислухати, зрозуміти, заспокоїти). Працівник міліції (поліції) повинен завжди у своїх реакціях бути максимально стриманим, правильно налаштувати себе на взаємодію з будь-яким відвідувачем, що дозволить встановити з ним довірливі відносини і отримати оперативно значиму інформацію.

На шляху налагодження ефективної комунікації між працівником органіввнутрішніх справ може стати протиборство зацікавлених осіб, яке може проявлятися як відкрито, так і у прихованій формі. Під час проведення спецоперацій, в умовах конспірації, шифровки своїх цілей, маскування дійсних соціальних ролей, дуже важливо, щоб працівник міліції (поліції) зміг навчитися навичкам рольової поведінки.

Таким чином, ми дійшли висновку, що основними необхідними комунікативними якостями, які повинен мати працівник міліції (поліції) є:

– уміння слухати інших людей;

– вміння долати психологічні бар‘єри у спілкуванні;

– уміння швидко встановлювати психологічний контакт з незнайо-мими людьми і розташовувати їх до себе;

– емоційна стриманість та терплячість;

– уміння чинити психологічний вплив на людей при здійсненні оперативно-службової діяльності;

– рольові вміння.

Таким чином, позитивне ставлення до людей, уміння слухати, майстерність говорити, налагодження та підтримання контактів, уміння привернути та утримати увагу, безперешкодно долати бар‘єри спілкування та вирішувати конфліктні ситуації, ефективно впливати на осіб з метою бажаних змін поведінки допоможуть працівникам міліції (поліції) підвищити ефективність обміну та сприйняття інформації, сформувати позитивний імідж та, відповідно, налагодити взаємодію з населенням.

---

1. Почепцов Г. Г. Теорія комунікації/ Г. Г. Почепцов. – Київ: Київський університет, 1999.– 308 с.

2. Бацевич Ф.С. Основи комунікативної лінгвістики : підручник / Ф. С. Бацевич. – Київ: Академія, 2004. – 344 с.

3. Селіванова О. О. Сучасна лінгвістика: напрями та проблеми : підручник /О. О. Селіванова. – Потава: Довкілля-К, 2008. – 712 с.

4. Про затвердження системи оцінки діяльності органів внутрішніх справ на основі нових критеріїв:Наказ МВС України від 25 трав. 2010 р. – № 197.

5. Про доопрацювання проекту Комплексного плану заходів із формування позитивного іміджу органів внутрішніх справ України на 2012-2014 роки : Доручення МВС України від 17 квіт. 2013 р. – №6368/3р.

І.Я. Скрипець

РОЛЬ КЕРІВНИКА У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Актуальність дослідження пов‘язана з тим, що в умовах соціально-економічної нестабільності та правового становлення держави особлива увага органів державної влади зосереджена на якості виконання службових обов‘язків працівниками міліції, головними завданнями яких є дотримання законності, забезпечення правопорядку та захист інтересів громадян. Вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ потребує оптимізації процесів управління, що передбачає підвищення ролі керівника до рівня сучасних суспільних потреб у правоохоронній сфері. Саме керівний склад організації (у нашому випадку - органів та підрозділів внутрішніх справ) несе на собі основний тягар діяльності у цьому напрямку та відповідальність за її результати.

Питанням розроблення психодіагностичної моделі керівника, у тому числі органу внутрішніх справ, присвячені роботи О.М.Бандурки, Я.Ю.Кондратьєва, Н.П.Матюхіної, Т.С. Кілбоурна тощо.

Згідно законів управління будь-яка організація існує та функціонує завдяки керівництву. Саме керівник виробляє стратегію управління, консолідує зусилля своїх підлеглих на досягнення цілей та вирішення важливих завдань,що, у свою чергу, відображається на підготовці та прийнятті управлінських рішень. Особливе значення діяльності керівника набуває в таких ієрархічних структурах, як органи внутрішніх справ, побудований за принципом єдиноначальності. На відміну від інших спеціалістів, що забезпечують управління, керівники являють собою групу посадових осіб, яким делеговані права та обов‘язки владного характеру. Вони можуть віддавати накази, розпорядження, що є обов‘язковими для відповідних виконавців. Слід зазначити, що в науковій літературі та нормативно-правових актах єдиного загальноприйнятого визначення змісту поняття « керівник « не існує. Згідно ст. 2 закону України « Про державну службу» керівниками є державні службовці на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядницьких і консультативно-дорадчих функцій. Однак консультативно-дорадчі функції можуть виконувати не тільки керівники, але й інші посадові особи – їх заступники, помічники, консультанти і радники. Ст. 10 закону України «Про боротьбу з корупцією» визначають керівників як осіб, які «очолюють міністерства й відомства, державні підприємства, установи й організації або їхні структурні підрозділи».

О.М. Бандурка керівником вважає особу, яка наділена правом прийняття рішень і виступає єдиноначальником у межах наданих йому повноважень[1, с.174]. Н.О.Армаш під керівниками розуміє посадових осіб наділених адміністративною владою щодо очолюваного ними певного формально-організованого колективу, які здійснюють внутрішньо-організаційне управління ним [2, с. 35]. Думки інших учених зводяться до наступних трактувань поняття «керівник»:

1) посадовець, що володіє правом висувати юридично владні вимоги та застосовувати заходи дисциплінарного впливу до органів і осіб, які перебувають в його підпорядкуванні по службі;

2) особа, яка через закон, інші нормативно правові акти або засновницькі документи організації здійснює управління цією організацією або виконує функції її одноосібного виконавчого органу.

Усталеною є точка зору, згідно з якою колектив функціонує більш ефективно, якщо його керівник є одночасно і лідером. Таке поєднання дає можливість керівнику не тільки формально, за наказом, але й фактично очолювати колектив, врахувати і найбільш повно виражати його суспільно значущі цілі і інтереси, створювати в підпорядкованому підрозділі сприятливий соціально-психологічний клімат і моральну атмосферу, підтримувати зі своїми підлеглими конструктивні та творчі стосунки. Одне із визначень термінів керівництво тлумачить його як уміння залучати лідерів, в тому числі «неформальних», до сумісної діяльності, підтримувати та координувати їхню роботу[3, с. 56].

Посадові обов‘язки керівника, його владні повноваження - це механізм, який забезпечує управління персоналом, тільки на зовнішньому рівні. Вони регулюють діяльність керівника, підкреслюють його статус та виконують деякі інші функції. Разом із тим украй потрібним і значущим є вплив внутрішніх механізмів управління персоналом. Серед них перш за все потрібно відзначити: авторитет керівника, явище лідерства, вміння працювати в команді. Коли вказані механізми поєднуються і стають єдиним цілим, це свідчить про високий рівень управлінської культури керівника органів внутрішніх справ.

Професійні знання керівника, його вміння та навички, особисті якості, особливості поведінки знаходять своє відображення у стилі управління. Під стилем управління розуміють особливості взаємодії керівника з підлеглими, сукупність прийомів та засобів, що використовуються керівником в процесі управління. Якщо керівник намагається досягти максимальної ефективності своєї роботи та отримати від підлеглих найбільшої віддачі, то він має навчитися використовувати різні стилі та методи управління, враховуючи кожну конкретну ситуацію. Використання стилів управління має бути гнучким, обґрунтованим, виваженим та повинна сприяти зацікавленості працівників у покращенні результатів своєї діяльності. Постійне вдосконалення різних стилів та методів управління дозволить керівнику органів внутрішніх справ більш ефективно організувати роботу своїх підлеглих, мотивувати їх працю та добитися від кожного працівника максимально продуктивної робити та чіткого і неухильного виконання поставлених завдань[3, с. 186].

О.М. Бандурка вважає, що діяльність сучасного керівника є багатоплановою. Вона поєднує діяльність з визначення основних цілей організації, а також шляхи їх досягнення, стратегії розвитку: це і вплив на підлеглих, і виконання певних функцій, як по відношенню до підлеглих і організації в цілому, так і до інших органів [1, с. 175].

В сучасних умовах успішним керівником колективу ОВС може бути лише людина, здатна управляти підлеглими, посилаючись не на авторитет посади, а знання їх інтересів, потреб і стимулів службової активності. Начальник, який не пригнічує підлеглих, а веде за собою силою авторитету і компетентності, готовий включатися і організовувати дії, що вимагають сміливості та вміння знаходити правильні рішення в екстремальних ситуаціях. Не перестрахувальник, не

бездумний виконавець, який з будь-якого приводу очікує вказівок, а самостійний, ініціативний, авторитетний організатор боротьби із злочинністю.

Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити, що саме керівнику у системі управління персоналом органів внутрішніх справ належить головна роль в процесі здійснення зовнішньо-адміністративної та внутрішньо-організаційної діяльності, за результати якої він несе персональну відповідальність.

1. Бандурка А.М. теорія і практика управління органами внутрішніх справ України– Харків. –2014. – 780с.

2. Армаш Н.О. Адміністративно-правовий статус керівників органів виконавчої влади: диск.ю.н.: 12.00.07// Київ – 2005. – 200с.

3. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Д.Й. Никифорчук, П.П. Підюков.– К.: Київ. юрид. ін-т, 2005.– 224с.

Л.С. Шелег

ЧИННИКИ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Переважна більшість професійних завдань вирішується працівниками органів внутрішніх справ в умовах та за допомогою комунікативної взаємодії, де основним інструментом стає професійне спілкування. Незалежно від фахового напряму, воно є невід‘ємною складовою професійної діяльності. В процесі професійного спілкування працівники обмінюються інформацією, пізнають об‘єкта діяльності та здійснюють на нього вплив, тобто реалізуються когнітивна, перцептивна та інтерактивна його функції. Тому розвиненість комунікативних якостей особистості – основа ефективної адаптації працівника ОВС до професійного середовища, формування гнучкої системи внутрішньо особистісних, міжособистісних та соціальних відносин як серед працівників колективу, так і з об‘єктами професійної діяльності – правопорушниками та законослухняними громадянами [1, С. 145-153].

Виконуючи свої професійні обов‘язки, працівник повинен спілкуватися з представниками різних вікових категорій та професій, з людьми, які мають різний соціальний і правовий статус у суспільстві. З усіма громадянами, які входять до сфери професійної діяльності, необхідно встановити психологічний контакт, налагодити ділові та довірчі стосунки, що є обов‘язковою умовою для отримання від них необхідної для вирішення оперативно-службових завдань правдивої і точної інформації, а також можливої допомоги та співпраці. Ця позиція набуває особливого значення в сучасних умовах, за яких панує низький рівень довіри населення до органів внутрішніх справ щодо їх спроможності вести активну боротьбу зі злочинністю, професійно надавати правову та соціальну допомогу громадянам, які того потребують.

Втім, зауважимо, що спілкування в системі «людина – право» може мати великий ланцюг рівнів: від домінантного рівня (авторитаризм і директивність у взаєминах з оточуючими) до конформності; проміжним варіантом слід вважати формальний рівень, що передбачає повне відсторонення від ситуації взаємодії та домінування суб‘єкт – об‘єктних стосунків.

Звертаючись до психологічних особливостей взаємодії між суб‘єктами діяльності – працівниками міліції, зауважимо, що колективу органів внутрішніх справ властиві всі ознаки, типові для трудових колективів інших організацій. Проте, характер служби працівників міліції обумовлює наявність певних соціально-психологічних особливостей. Однією з них є те, що результат їхньої роботи відрізняється від результатів роботи багатьох інших колективів. Метою діяльності органів внутрішніх справ є створення безпечних умов для життєдіяльності громадян, підтримання належного стану громадського порядку та боротьба зі злочинністю. Ця мета досягається за допомогою специфічних засобів і методів. Тому ефективність діяльності колективу стає очевидною лише через деякий час. Вирішення слідчих, оперативно-розшукових, виховних, експертних і інших завдань вимагає специфічного психологічного настрою як окремих працівників, так і всього колективу. Тому в колективі повинна підтримуватися і переважати така психологічна атмосфера, яка найбільше сприяє продуктивній, ефективній діяльності.

Будучи елементом системи державного управління, органи внутрішніх справ повинні відповідати вимогам централізації, єдиноначальності, субординації та строгої дисципліни. Невиконання наказів або халатне відношення до службових обов‘язків спричиняє не тільки моральний осуд, але й сувору відповідальність. На відміну від більшості інших трудових колективів, тут пред‘являються більш формалізовані і жорсткі вимоги до поведінки своїх співробітників у побуті, проведенні дозвілля, зв‘язках і знайомствах, причому в багатьох колективах ця сторона життя підлягає значному контролю та неформальній регламентації.

З огляду на це, не менш важливою є проблема службових стосунків у колективі. Пізнання і взаємний вплив людей один на одного – обов‘язковий елемент будь-якої спільної діяльності, незалежно від того, що є її метою. Як відомо, сприятливий морально-психологічний клімат сприяє успішній реалізації кожної особистості та ефективному здійсненню діяльності. І навпаки, у колективі, де панують формальні, байдужі, а тим більше неприязні відносини, працівник відчуває емоційну ущербність, відчуженість або тугу за теплотою людських взаємин, а іноді й стресовий стан, якщо мають місце приховані або явні конфлікти. При такому соціально-психологічному кліматі працівник втрачає інтерес до колективу, що мимоволі знижує його службову активність і результативність діяльності.

Взаємодія працівників міліції з іншими людьми є обов‘язковим елементом професійної діяльності, в процесі якого реалізується мета щодо попередження, припинення, розкриття та розслідування правопорушень і злочинів. При цьому здійснення професійного спілкування має свою психологічну специфіку, обумовлену необхідністю досягнення багатьох цілей на кожному етапі, важливістю встановлення психологічного контакту, високою ймовірністю виникнення конфліктів та негативних психічних станів у його учасників, тощо. Крім того, може виникнути раптове ускладнення оперативно-службової обстановки, що зумовлює необхідність переходу до дій в екстремальних умовах. Зокрема, це стосується спілкування працівників із правопорушниками, при якому наявна протидія, дефіцит часу, конфліктність тощо. В одних випадках працівники втручаються в конфлікт, який вже існує, щоб запобігти негативним наслідкам (наприклад, при охороні громадського порядку). В інших – конфлікти викликаються безпосередньо діяльністю працівників, спрямованою на боротьбу зі злочинністю (наприклад, при

затриманні правопорушника, при особистому огляді, вилученні речей та документів тощо). Конфлікт може виникнути і через некомпетентність працівника (коли власними діями та ставленням до оточуючих він спричиняє конфлікт), незнання механізмів розвитку конфліктних ситуацій та особливостей спілкування в таких випадках, що в кінцевому підсумку не локалізує чи припиняє конфлікт, а навпаки – прискорює його розвиток [2].

Таким чином, високі вимоги до вмінь та навичок професійного спілкування (встановлення психологічного контакту та здатність привертати увагу громадян; врахування в спілкуванні психологічних особливостей різних верств та груп населення; здатність до ефективної взаємодії з великим групами і натовпами людей тощо), багатоплановість службових ситуацій, кожна з яких може мати низку аспектів, що потребують певної оцінки та визначення власного ставлення до конкретного об‘єкта (свідка, підозрюваного, потерпілого тощо) та вимагає вміння оцінювати свої дії та дії інших людей відповідно до їх поведінки, а не за емоційним ставленням до них, неможливість чіткого планування та прогнозування результатів, відносини по горизонталі та по вертикалі, динамічні процеси у службовому колективі приводять до напруження інтелектуальних, моральних та психологічних зусиль працівника ОВС та можуть створювати передумови для виникнення у нього негативно забарвлених психоемоційних станів, які несуть в собі потенційну загрозу психічному та фізичному здоров‘ю.

1. Шаповалов О. В. Комунікативна компетентність як психологічна складова формування позитивного іміджу міліції // Наука і правоохорона. – К.: ДНДІ, 2008. –№ 1. – С. 145-153

2. Дубова І. О. Психологічні особливості професійного спілкування працівників міліції в екстремальних умовах : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2003. – 19 с.

ПРОФЕСІЙНИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК ГАРАНТІЯ ПІДГОТОВКИ ДО СЛУЖБИ ПРАВООХОРОНЦЯ-КОМУНІКАТОРА. ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОВС

Я.С. Андрушко

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ФАКТОРНОГО РОЗПОДІЛУ ЗАХИСНИХ МЕХАНІЗМІВ, ОСОБИСТІСНИХ РИС ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ

Суспільство на початку XXI століття характеризується неоднозначними геополітичними подіями (теракти, збройні повстання тощо), глобальними кліматичними змінами (тайфуни, буревії, цунамі тощо), соціально-економічними проблемами (зростання безробіття, нестабільність грошових одиниць, економічна криза тощо). Безсумнівно, всі ці факти так чи інакше впливають на людину, як соціальну істоту. Не варто забувати, що можливості людини не є безмежними, а психіка – не механізм, який легко полагодити. Проте, саме ці речі і чинять тиск на індивіда ззовні і негативно позначаються на функціонуванні людської психіки і особистості правоохоронця зокрема.

Складність, неоднозначність та суперечливість розгляду феномену психологічного захисту у професійній діяльності працівника органів внутрішніх справ залишається незаперечним, адже на фоні великої кількості підходів до розуміння психозахистів, все ж помітний дефіцит інформації щодо особливостей моделювання психологічних захистів у професійній діяльності правоохоронця. Звертаємо увагу на функціональному значенні психологічних захистів для особистості, його парадоксальному характері – оберігаючи на певний час свідомість людини від негативних емоцій, він, спотворює інформацію зрештою, змушуючи індивіда існувати в ілюзорному світі гальмуючи її розвиток, перешкоджаючи вирішення виникаючих проблем.

Багатовекторне дослідження психозахисту як потужного не усвідомлюваного механізму регуляції поведінки й діяльності людини здійснено в дослідженнях. Ф. Бассіна, Ф. Василюка, Н.Грановської, Є. Романової, Р. Гребеннікова, Н. Дметерко, Л. Деминої, Л.Субботіної, Т.Яценко та ін.

Разом з цим, актуальною є проблема професіоналізації працівників ОВС. Дослідженням цієї тематики займалися: М. Ануфрієв, Ю. Гільбух, П. Гончарук, І. Зязюн, Г. Яворська, Є. Мілерян, В. Моляко, В. Рибалка, Ю. Трофімов,А. Столяренко та ін. Серед закордонних досліджень, присвячених навчанню, вихованню та становленню правоохоронця виділяються праці Дж. Алдерсона, Т.Баркера, Д. Бейлі, А. Беклі, П. Нейроуда, Г. Нурлибаєвої, М. Зелига та ін.

Безпосереднє емпіричне вивчення психозахистів у професійній діяльності базувалося на спеціально укладеному й тематично зорієнтованому пакеті валідних методик:«Методика дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір» (модифікація А. Реана), Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» (Т. Ільїної), «Індекс життєвого стилю» Плутчика – Келлермана – Конте (Life Style Index), «Опитувальник захисних стилів» (М. Бонда, адаптація О. Тунік), методика «Домінуюча стратегія психологічного захисту» В. Бойко, «Методика вивчення професійної ідентичності» (Л. Шнейдер), 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла (форма С). У дослідженні взяли участь 130 правоохоронців, які навчаються у магістратурі Львівського державного університету внутрішніх справ та мають стаж роботи від 1 до 5 років.

На основі проведених статистичних аналізів було здійснено процедуру факторного аналізу за методом головних компонент. Факторний аналіз проводився двома базовими методами: за допомогою критерію Кайзера з ротацією Varimax (кількість ітерацій – 7), також першопочатково проводився критерій кам'янистого насипу, який вказав на існування 5 факторів, що виділилися у даній матриці компонент. Ці чинники не були нижчими за значення 2. Створено 5-факторну модель для групи, яка пояснює 72 % від загальної дисперсії даних.

До 1 фактору віднесено наступні показники шкал: рівень самоконтролю (Q3) (факторне навантаження – 0,742), нормативність поведінки (G) (факторне навантаження – 0,734), товариськість-замкненість (A) (факторне навантаження – 0,665), сміливість-боязкість (H) (факторне навантаження – 0,658), напруженість-розслабленість (Q4) (факторне навантаження -0,525), інтелектуальність (B) (факторне навантаження – 0,525), підозрілість-довірливість (L) (факторне навантаження -0,485), емоційна стійкість (C) (факторне навантаження – 0,449). Чинник пояснював 13,54 % дисперсії. Він отримав назву: «Характерологічні параметри особистості правоохоронця».

Проаналізуємо кожен показник детальніше. Рівень самоконтролю вказує на здатність контролювати свої емоції і поведінку, а також на точність виконання соціальних вимог. Схильність до нормативної поведінки проявляється у високому моральному контролі поведінки, високому рівні самосвідомості, врівноваженості та наполегливості. Важливим компонентом цього фактору є товариськість як особистісна риса. Людина, у якої домінує цей комунікативний аспект, характеризується високим рівнем чуйності, уважності до оточуючих, експресивності, любить працювати з людьми. Ще один важливий компонент цього фактору – це сміливість, схильність до ризикованої поведінки, імпульсивності. А також підприємливість та активність як провідні характеристики параметру «сміливість».Показник, який вказує на такі особистісні риси, як розслабленість, розважливість, спокій, незворушність, представлений у цьому факторі. Водночас цьому показнику притаманні такі характеристики, як несхильність до досягнення успіху і змін, свого роду флегматичність, апатичність, лінь та низький рівень виконання робіт. Ще одна важлива особистісна компонента – це інтелектуальність, яка проявляється у достатньо високих інтелектуальних здібностях, абстрактності мислення та схильності оволодівати всіма операціями та репрезентаціями мислення. Довірливість як особистісна риса проявляється у комунікабельності, здатності злагоджено працювати з різними людьми, легкості характеру, високій самооцінці, однак подекуди можуть проявлятися такі риси як сумнівність, ревнивість, роздратованість, схильність до конкуренції тощо. Характерним є те, що до цього фактору належить показник самоконтролю особистості, тобто достатній рівень дисциплінованості, точність при виконання соціальних зобов‘язань, рішучість, а інколи навіть впертість. Цьому чиннику також притаманна схильність до ризикованої поведінки, імпульсивності, неуважності до дрібних деталей, окрім цього екстернальна орієнтація у вчинках, певна зарозумілість, комунікабельність.

Наступний фактор отримав назву: «Неефективні захисні стратегії поведінки особистості міліціонера». До цього фактору належать такі показники: гіперкомпенсація (факторне навантаження – 0,619), захисти, які викривляють образ (факторне навантаження – 0,615), неадаптивні захисти (факторне навантаження – 0,586), регресія (факторне навантаження – 0,561), заміщення (факторне навантаження – 0,558), компенсація (факторне навантаження – 0,506), самопринижуючі захисти (факторне навантаження -0,496), витіснення (факторне навантаження – 0,428), проекція (факторне навантаження – 0,415). Чинник пояснював 23 % дисперсії. Отже, фактор «Неефективні захисні стратегії поведінки особистості» можна описати з позицій захисних механізмів, адже до нього належить орієнтація на досягнення успіху у тих сферах, в яких виникають труднощі або ж простежується неповноцінність у психічному чи фізичному вимірах. Окрім цього, цей фактор включає перенесення особистісних переживань, відчуттів чи навіть власних якостей та рис на інших людей чи будь-який доступний предмет. Можливо це пов‘язане з прагненням подобатись усім, намаганні проявляти свою соціальну корисність, потрібність, самоствердження за рахунок своїх дій.

3 фактор складається з показників шкал: миролюбність (факторне навантаження – 0,742), агресія (факторне навантаження – 0,702), задоволеність рівнем викладання у навчальному закладі (факторне навантаження – 0,432), задоволеність станом умов у навчальному закладі (факторне навантаження – 0,426). Чинник пояснював 11,06% дисперсії. Він отримав назву: «Комунікативні стратегії

захисту у діяльності правоохоронця». Цей фактор характеризується боротьбою емоційної та інтелектуально-характерологічної сторони особистості, що відповідно впливає на оцінку особистості складових зовнішніх умов навчальної діяльності. Це може свідчити про те, що індивід керуючись конкретними мисленнєвими операціями буде здатний адекватно оцінити ті умови, в яких відбувається навчальний процес. Однак, якщо міліціонер керуватиметься виключно своїми емоціями та інтуїцією, це може призвести до використання ним тільки інстинктивних форм поведінки, що матиме наслідком перетворення його з соціальної істоти в антисоціальну, твариноподібну.

Четвертий фактор, що названий «Мотиваційно-професійна спрямованість у формуванні захисних механізмів особистості працівника ОВС».До цього фактору увійшли наступні шкали: внутрішня мотивація (факторне навантаження – 0,560), уникнення (факторне навантаження – 0,552), оволодіння професією (факторне навантаження – 0,532), зовнішня позитивна мотивація (факторне навантаження – 0,422). Чинник пояснював 14 % дисперсії. Зупинимо нашу увагу на окремих компонентах цього фактору. Особистість з домінуючою внутрішньою мотивацією характеризується тим, що вона зорієнтована на діяльність, здатна сама себе спонукати до роботи, бо це їй потрібно для самореалізації. Оскільки цей фактор характеризує мотиваційну складову структури особистості, варто відзначити, що наявність високої самовмотивованості до виконання своїх функціональних обов‘язків призводить до прагнення особистості оволодіти своєю професією, навчитись усьому, аби у майбутньому отримувати як матеріальну, так і не матеріальну винагороду. При цьому намагання людини не використовувати неефективної комунікаційної стратегії захисту уникнення може призводити до формування зовнішньої позитивної мотивації, адже у такому випадку індивід прагне досягти успіху і поставленої мети, незважаючи на перепони та психологічний тиск як від середовища, так і від внутрішнього цензора.

До п‘ятого фактору, що умовно названий «Тип професійної ідентичності у контексті професійної спрямованості правоохоронця» увійшли такі показники: непрофесіонал (факторне навантаження – 0,936), тип професійної ідентичності (факторне навантаження – 0,641), професіонал (факторне навантаження – 0,610). Чинником висвітлено 10,4 % дисперсії. Отже, прагнення професійної реалізації займає перші місця у списку самореалізації кожної людини, тому цей фактор зібрав у собі виключно професійно орієнтовані складові. Встановлено, що для молодих фахівців ОВС характерним є оцінка себе як професіонала, аніж непрофесіонала, хоча в силу не великого досвіду необхідно себе ще апробувати у ролі практичного працівника правоохоронних органів аби з впевненістю позиціонувати себе професіоналом.

Таким чином, наявність адаптивних психозахистів у правоохоронців є основою для ствердження, що особистість, яка є самовмотивованою і позиціонує себе професіоналом повинна володіти ефективними та зрілими механізмами захисту. Водночас, міліціонери, які ще не позиціонують себе професіоналами схильні до використання неефективних та незрілих захисних механізмів.

М.І. Блажівський

АДАПТАЦІЯ МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПРАКТИЧНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.

Професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ – це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу в органи внутрішніх справ, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах ОВС обумовлена характером діяльності міліції, а також умовами, у яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник, який тільки приступив до служби в ОВС, зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, ввійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси і можливості.

У процесі адаптації можна виділити три періоди: адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення. Зближення цих двох систем понять особливо чітко виявляється при вивченні професійної діяльності в екстремальних умовах.

Професійна адаптація молодого працівника ОВС містить у собі ряд етапів:

1. У перші дні служби в молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На даному етапі він повинний освоїти основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяльності, бути спроможним охарактеризувати основні вимоги до своєї роботи.

2. На другому етапі працівник повинний перейти до самостійної діяльності в повному змісті цього слова. З'являються елементи творчості. Працівник ефективно здійснює свої функціональні обов'язки, спроможний замінити іншого працівника за суміжним фахом.

3. Етап професійної майстерності, високого ступеня суспільної діяльності, перевищення встановлених норм. Працівники, які досягли високого рівня професійної майстерності, складають професійне ядро підрозділу.

У цілому тільки-що прийнятих на службу молодих працівників із позиції професійної адаптації можна умовно поділити на декілька груп:

– працівники, які легко опановують фах і швидко входять у колектив органу або підрозділу внутрішніх справ (ті, що служили в системі МВС, позаштатні працівники, члени сімей працівників ОВС). Вони і до прийняття на службу знали основні елементи професії;

– працівники, які легко опановують професію (наприклад, випускники ВУЗів МВС), але для яких потрібна соціальна адаптація;

– працівники, для яких необхідні усі види адаптації до професії й до колективу. Це найважча категорія з позиції адаптації.

Про рівень адаптованості молодого працівника можна судити з ряду об'єктивних та суб'єктивних показників.

До загальних об'єктивних показників відносять: продуктивність праці, рівень кваліфікації, кількість розкритих злочинів, службову дисципліну, норми і цінності колективу, статус особистості в даному колективі.

До загальних суб'єктивних показників можна віднести: задоволеність працею, відчуття свого росту і перспективи, «тягу» до свого колективу, усвідомлення соціальної значимості своєї праці, легкість спілкування і т.д.

Проте професійна адаптація не для всіх молодих працівників закінчується успішно. Часом незадоволеність роботою призводить до розчарування, бажання перемінити місце роботи, а то і зовсім звільнитися з ОВС.

Сьогодні сформульовані деякі критерії, відповідно до яких оцінюється психологічна адаптація в умовах визначеної професійної діяльності:

1) успішність діяльності (виконання трудових завдань, ріст кваліфікації, необхідна взаємодія з членами робочої групи й іншими особами, що впливають на професійну ефективність);

2) здатність уникати ситуацій, що створюють загрозу для трудового процесу, і ефективно усунути виниклу загрозу (запобігання травм, аварій, надзвичайних подій);

3) здійснення діяльності без суттєвих порушень фізичного здоров'я.

Колектив підрозділу ОВС, вимагаючи від своїх членів конформного поводження, тим самим робить на них виховний вплив і перетворюється в своєрідну спільність, у якій усвідомлюється необхідність товариського співробітництва і взаємодопомоги. Проте при цьому завжди варто враховувати, що саме чекає від особистості колектив, домагаючись за певними параметрами від індивіда конформної поведінки.

Причиною дезадаптації можуть слугувати як зміни в суб'єкті праці, так і підвищення вимог діяльності до нього. Ці зміни можуть бути стійкими, що визначають тривалу й глибоку перебудову, і тоді їх варто віднести до загальної професійної адаптації, але можуть мати місце короткочасні «обурення», які припускають ситуативну адаптацію, що досягається в процесі професійної діяльності. Адаптація не являє собою статичного, разом і назавжди сталого стану. Зміна фахового середовища, пов'язана, наприклад, із упровадженням сучасної оргтехніки, методів роботи, приходом нового керівника, із переходом на нову посаду, в інший відділ або в іншу службу; зміна потреб, можливостей і мету самої людини призводять до необхідності активізації процесу адаптації.

Психологічне забезпечення професійної адаптації повинно будуватися на всебічному врахуванні розглянутих показників у їхньому взаємозв'язку і взаємодії. При цьому варто виходити з принципово важливого теоретичного положення про єдність процесу психічного розвитку людини і розуміння взаємозв'язку, що виходить з цього положення, етапів професійного шляху.

У процесі професійного навчання формується психологічна готовність до професійної діяльності. Психологічна готовність визначається як активно-позитивне ставлення до професії і до себе як до майбутнього професіонала.

Психокорекційна робота, що проводиться з метою допомоги в становленні готовності до майбутньої професійної діяльності, повинна дозволити працівнику:

– по-перше, пізнати себе, свої індивідуальні особливості і можливості, усвідомити свої інтереси, мотиви, бажання, позбутися неправильних уявлень про себе, навчитися бути чесним із самим собою;

– по-друге, переглянути своє ставлення до себе і взяти на себе відповідальність за своє професійне становлення і розвиток, а в більш широкому плані – за весь свій життєвий шлях;

– по-третє, опанувати прийомами самовдосконалення, самоврядування і самоконтролю.

Запропоновані види психологічної корекції – інформування працівників у формі лекційних занять з основних розділів психології, консультування у формі

індивідуальної бесіди і проведення активного соціального навчання студентів у формі тренінгу – диференціюються в залежності від психологічних проблем, характерних для кожного з етапів навчання.

Найперші кроки новачка на професійному шляху супроводжуються високою непевністю, дефіцитом інформації і відповідною напругою. Тому психологічне забезпечення професійної адаптації на цьому відрізку часу припускає визначення обсягу, якості і форми надання інформації про підприємство, різноманітні служби, про колектив, його структуру, традиції, групові норми, соціальні очікування щодо новачка та ін. Як правило, така інформація надходить до людини, яка адаптується, в тій чи іншій формі, у достатній або надлишковій кількості, але без усякого наукового обґрунтування. Ця проблема потребує подальшої розробки, насамперед із боку психологічних служб.

Варто подбати і про умови праці спеціаліста-початківця. Безсумнівно, у сприятливих умовах праці адаптація відбувається швидше, і також безсумнівно, що багато видів професійної діяльності ще невіддільні від складних умов її протікання, що потребують підвищених адаптаційних можливостей. Найчастіше «за традицією» новачку дістається найбільш некваліфікована або невигідна робота, найтемніший куток у робочому приміщенні, тому що він кращого «ще не заслужив». Такий підхід до молодого спеціаліста істотно знижує ефективність його адаптації. Ставлення до новачка з боку колективу і його керівника – спеціальне питання, що потребує уваги соціальної психології в теоретичному плані і психологічної служби в плані практичному.

Таким чином, молоді працівники у межах професійної адаптації проходять адаптацію до зовнішніх особливостей міліцейської служби, до специфіки змісту конкретної спеціальності, а також до колективу підрозділу. Найрозповсюдженішими труднощами, з якими зустрічаються молоді працівники ОВС, це труднощі адаптації до специфіки змісту конкретної спеціальності, пов‘язані із їх недостатньою професійною підготовкою. В основі цих труднощів, на наш погляд, лежить суперечливість між новими професійними вимогами, умовами діяльності та низьким рівнем сформованості практичних знань, умінь та навичок.

1. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Медведєв В.С. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: Курс лекцій. – К., 1995.

2. Кондаков И.М. Экспериментальный анализ некоторых структурных особенностей профессиональных интересов//Психологическая наука и образование. – 1997. №1. С.62-74.

3. Некоторые проблемы подготовки кадров в высших учебных заведениях системы МВД Украины/ А.М. Бандурка, П.И. Орлов // Человеческий фактор в повышении эфективности деятельности правоохранительных органов: Матер. Междунар. науч.– практ. конф. – Луганск, 1995. С. 26-31.

4. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ: Навчально-практ. посібник/ О.М. Бандурка, В.О. Соболєв, І.П. Рущенко, О.Н. Ярмиш. – Х., 1996. 35 с.

Н.В. Бондар

МОТИВАЦІЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ОВС ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальною є проблема удосконалення управлінні підготовкою працівників органів внутрішніх справ в контексті змін, що відбуваються у суспільному

розвитку. Як в нашій країні, так і за кордоном гостро обговорюються питання управління якістю роботи поліції у XXI столітті, підготовки кадрів, а також механізми реалізації нових моделей спеціаліста правоохоронної діяльності.

Питання кадрового забезпечення системи ОВС працівниками, які мають високий рівень професійної компетентності, психоемоційної стійкості, і, головне, прагнення сумлінно виконувати свої професійні обов‘язки, завжди є пріоритетним. Останнім часом все частішими стають випадки звільнення за власним бажанням з правоохоронних органів працівників, які позитивно характеризуються у виконанні службових обов‘язків, мають високий рівень професійних знань. Особливе занепокоєння викликають чисельні випадки звільнення молодих фахівців, випускників вищих навчальних закладів МВС, які під час попереднього професійно-психологічного відбору при вступі на навчання отримують позитивні прогнози щодо успішності виконання у майбутньому професійної діяльності. Очевидним є те, що з початком професійної діяльності у молодих фахівців ОВС відбуваються зміни мотивації, що, в свою чергу, впливає на бажання продовжувати службу, працювати над власним професіоналізмом, відповідально ставитись до виконання службових обов‘язків. [1] Необхідність поглиблення знань про особливості мотивації молодих правоохоронців, її динамічні особливості та взаємозв‘язки з факторами, умовами службової діяльності, що становлять особливу соціальну значущість, визначають актуальність проблеми дослідження мотивації молодих фахівців ОВС до професійної діяльності.

Зважаючи на вищевикладене, центральним питанням у дослідженні особливостей мотивації молодих фахівців ОВС до професійної діяльності є вивчення мотивів, що усвідомлюються, здатних активізувати поведінку особистості у такій діяльності. Комплексність, теоретична і практична значущість проблеми професійної мотивації працівників органів внутрішніх справ визначили широту та інтенсивність її дослідження у юридичній психології, зокрема дослідження (В.Г. Андросюк, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, В.Л. Васильєв, І.В. Жданова, О.В. Землянська, Л.І. Казміренко, В.М. Клачко, Є.П. Клубов, Д.О. Кобзін, Н.І. Ковальчишина, П.В. Макаренко, А.П. Москаленко, Г.В. Попова, О.Н. Роша, Н.П. Сергієнко, В.О. Соболєв, А.А. Стародубцев, О.М. Столяренко, О.В. Тімченко, С.І. Яковенко). [4]

Професійна мотивація являє собою складне психологічне утворення, що включає покликання, професійні наміри, потребу в професійній праці, ціннісні орієнтації, домагання, очікування, смисл, установки, професійні інтереси. Встановлено, що до професійної діяльності мотивують різні мотиви. Мотиви існують в певній ієрархічній структурі: ті мотиви, що виконують функцію смислотворення, завжди знаходяться на більш високому місці, вони являють собою провідні мотиви особистості. [3]

Молодих фахівців ОВС можна розподілити на групи: з високим, середнім та низьким рівнем професійної мотивації. Високий рівень мотивації до професійної діяльності визначено у тих молодих фахівців ОВС, які прагнуть до успіху у професійній діяльності, самостійності і відповідальності, кар‘єрного зросту, саморозвитку та мають адекватно сформовані уявлення про професію. Молоді фахівці з високим рівнем мотивації перш за все пов‘язують професію міліціонера із захистом прав і свобод громадян, бажають боротись зі злочинністю. Низький рівень мотивації констатований у молодих фахівців, яких спонукають до діяльності зовнішні мотиви. Такі молоді фахівці пов‘язують професію з можливістю

покращити свій матеріальний стан, мати можливість використовувати повноваження, які надає професія у своїх власних цілях.

Для молодих фахівців ОВС незалежно від стажу служби є актуальними і значимими мотиви досягнення успіхів у роботі та кар‘єрного росту, найменше значення має суспільне визнання результатів професійної діяльності, що може бути причиною незадоволення нею.

Інші мотиви професійної діяльності в залежності від стажу служби молодих фахівців мають різну значимість. Встановлено, що спонукальна сила мотиву «залежність від керівництва» має більшого значення для молодих фахівців зі стажем роботи до 1 року, ніж для молодих фахівців від 1 до 3 років служби, а прагнення до відповідальності і самостійності зменшує свою значимість для молодих фахівців ОВС зі стажем служби від 1 до 3 років. З роками професійної діяльності підвищується значимість мотивів матеріального благополуччя та прагнення до саморозвитку. Мотив «уникнення невдачі» переважає серед молодих фахівців зі стажем роботи до 1 року, що можна пояснити процесом адаптації до умов службової діяльності.[6]

У рамках інституту сім‘ї можна виділити такі фактори, що можуть здійснювати вплив на трудову мотивацію працівників: соціальне походження, ставлення членів сім‘ї співробітника до його професії, сімейна династія, матеріальний стан, сімейний стан, наявність неповнолітніх дітей.

Вплив сім‘ї простежується і в подальшому проходженні служби співробітником ОВС. Для нього досить важливо, щоб сім‘я розуміла і підтримувала його, створювала психологічно комфортні умови відпочинку. В іншому випадку, в умовах постійного сімейного психологічного дискомфорту на ґрунті особливостей професійної діяльності, працівник може бути схильний до девіантної поведінки (зловживання спиртними напоями, пошук незаконних джерел заробітку, конфлікти тощо). [2]

Аналіз факторів службової діяльності свідчить про те, що найбільший вплив на професійну мотивацію молодого фахівця ОВС здійснює авторитет керівника в службовому колективі, його підтримка та об‘єктивна оцінка результатів діяльності, організація процесу передачі досвіду, бажання наставника надати допомогу молодому міліціонеру, відносини взаємної поваги і довіри з наставником.

З вище сказаного можна окреслити рекомендації керівникам з розвитку професійної мотивації молодих фахівців ОВС. [5] Ефективний розвиток мотивації до професійної діяльності можливий за умови врахування наступних психологічних та організаційних особливостей такої діяльності: а) створення керівником можливостей для самореалізації особистості молодого фахівця; б) об‘єктивного оцінювання керівником результатів діяльності молодого фахівця та наданні йому психологічної підтримки; г) залучення молодих фахівців до виконання завдань, які тісно пов‘язані тільки з прямими посадовими обов‘язками; ґ) створення умов молодому фахівцю для побудови позитивної системи стосунків з колегами по службі; д) побудови взаємовідносин між наставником і підшефним на основі взаємної поваги і довіри; е) розкриття перед молодим фахівцем можливостей побудови успішної професійної кар‘єри; ж) розкриття перед молодим міліціонером можливостей для особистісного розвитку у професійній діяльності. Комплексна реалізація цих умов дозволяє розширити спектр прояву професійних мотивів молодих фахівців, тим самим зменшити їх відтік із лав системи ОВС.

Таким чином, професійна мотивація складне психологічне утворення, головними компонентами якого є покликання, установки, інтереси, мотив досягнення успіхів у роботі та кар‘єрного росту. Під розвитком мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності ми розуміємо спеціально організований, цілеспрямований, комплексний, процес формування та розвитку мотиваційних характеристик особистості молодого фахівця ОВС, у першу чергу інтересу до виконуваної справи і віри у власні здібності досягти певного результату.

1.Александров Д.О. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) / [Д.О.Александров, Г.О.Юхновець, Л.І.Казміренко та ін.] – К., 2002. – 107 с.

2.Андрєєва Г.В. До проблеми формування та розвитку сприятливої службової мотивації правоохоронців. // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності:теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.- практ.конф. (Харків, 24 квітня 2009 р.). – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр.. справ, 2009. – С. 97- 101.

3.Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ [психологічний аспект: Монографія] / В. І. Барко. – К.: Ніка – Центр, 2002. – 296 с.

4. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективності професійної діяльності органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: Дис.... канд. юридичних наук: 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2004.

5. Ковалів М.В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навчально-практичний посібник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2010. – 340 с.

6.Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / Володимир Степанович Медведєв. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

О.М. Борисенко, З.І. Погребняк

ВПЛИВ ТРИВОЖНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ «Я-КОНЦЕПЦІЇ» ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

У повсякденному житті і діяльності на працівників правоохоронних органів, покладена велика відповідальність за життя людей які потребують їх допомоги. У їх діяльності дуже часто виникають невизначені ситуації в яких необхідно приймати відповідальні рішення, пред‘являються підвищені вимоги до компетентності та оперативності людини пов‘язані, в свою чергу, із зростанням психологічної напруженості.

На становлення професійної діяльності працівників правоохоронних органів впливає такий фактор як тривожність, тому що вони знаходяться у постійному суспільному напруженні між власним почуттям самозбереження і необхідністю виконання поставленого завдання.

Є різні тлумачення природи тривожності, але більшість психологів вважає, що тривожність, маючи природну основу (властивості нервової і ендокринної систем), складається при життєво, в результаті дії соціальних і особових чинників.

Проблемі тривожності присвячена велика кількість досліджень, причому не тільки в психології, педагогіці і психіатрії, але й в біохімії, фізіології, філософії та соціології [28, с.73]. Проте, перш ніж розглянути феномен тривожності спробуймо окреслити різницю між тривогою і страхом. На перший погляд, як вказує В. Астапов, вона проста:

– страх – це реакція на конкретно існуючу загрозу;
– тривога – це стан неприємного передчуття без видимої причини

Основну симптоматику тривожності й страху розглядали старогрецькі мислителі (Діоген), арабські філософи, мислителі європейського середньовіччя. Відомий вислів арабського філософа XI ст., наводить в своїй книзі Ч. Спілбергер: «Я знаходжу важливою тільки цю мету – уникнути тривоги... Я відкрив не тільки те, що все людство розглядає цю мету як хорошу і бажану, але також і те, що жодна людина нічого не зробить і не скаже ні єдиного слова, не сподіваючись за допомогою цієї дії або слова звільнити свій дух від тривоги». [49, с. 137 – 149]. До числа філософів, які, сприяли формуванню сучасних уявлень про тривожність і страх, належить, перш за все, Б. Спіноза. Відомий вислів Спінози: «Немає страху без надії, немає надії без страху». Страх для Спінози – істотний стан душі, який проявляється в очікуванні болю і неприємностей, які можуть відбутися в найближчому майбутньому. Як важливу суб‘єктивну умову виникнення страху Спіноза виділяв наявність почуття невпевненості і невизначеності. Він вважав, що переживання тривоги і страху є ознаками слабкості душі, які можна подолати лише мужністю розуму [5, с.42].

Тривожність знижує адаптаційний потенціал людини, стримує інтелектуальний та емоційний розвиток, перешкоджає ефективній діяльності. Виявляється тривожність у нерішучості, загостреному почутті відповідальності, внутрішній потребі відповідати очікуванням інших, боязкості, невпевненості в собі і своїх рішеннях, в емоційному неспокої. Розрізняють ситуативну та особистісну тривожність. Перша викликана певними подіями, ситуаціями, що спричиняють хвилювання, тривогу, передчуття великих неприємностей. Друга (як стан) – стабільна риса особистості, що проявляється у звичайних, повсякденних ситуаціях.

Ч. Д. Спілбергер вважає, що термін «стан тривоги» необхідно використовувати для відображення емоційного стану або певної сукупності реакцій, що виникають у індивіда, який сприймає ситуацію як особистісну загрозливу, небезпечну, безвідносно до того, чи присутня або відсутня у даній ситуації об‘єктивна небезпека [2].

М. Д. Левітов визначає тривогу як «психічний стан, що викликається можливими або імовірними прикростями, несподіванкою, змінами у звичній обстановці і діяльності, затримкою приємного, бажаного і виражається у специфічних переживаннях (побоювання, хвилювання, порушення спокою й ін.) і реакціях» [2].

Тривожність людини, інтенсивність тривожності – це одна з основних і, мабуть, кардинальних характеристик, що використовуються психологічною наукою. Тривога є індивідуальною характеристикою особистості. Психофізіологічні характеристики тривожних і не тривожних людей різні. Якщо діяльність має простий характер, то у здійсненні її більш успішними є тривожні особи, ніж не тривожні. Проте, якщо вона ускладнюється і здійснення її потребує тонкого диференціювання, то перевага виявляється на боці не тривожних, тому що дії тривожних людей стають неадекватними і безладними [1].

Досліджуючи вплив тривожності на формування Я-концепції працівників правоохоронних органів, ми стикаємося зі складною динамічною системою уявлень індивіда про себе. У цьому контексті тривожність, як особистісна характеристика може розглядатися як особливість Я-концепції, зокрема її емоційної підструктури. Тому емоційному ставленню до себе, переживанню цілісності, непорушності Я-образу працівника іноді притаманний певний рівень тривожності. Він відображає ступінь конгруентності Я-образу (когнітивної

підструктури) реальній поведінці, суб‘єктивній інтерпретації реакцій інших людей у конкретній соціальній ситуації.

Вперше проблема «Я-концепції» як особливого психічного утворення в структурі самосвідомості була виділена і охарактеризована Уільямом Джеймсом. Він розглядав «Я-концепцію» як сукупність чотирьох складових:

1) «Духовне Я» – набір релігійних, політичних, філософських і моральних установок людини;

2) «Матеріальне Я» – те, що людина ототожнює з собою (її будинок, приватна власність, сім‘я, друзі і пр.);

3) «Соціальне Я» – визнання і повага, які отримує людина в суспільстві, її соціальна роль;

4) «Фізичне Я» – тіло людини, її первинні біологічні потреби [3].

Представники гуманістичної психології Абрахам Маслоу та Карл Роджерс, розглядаючи проблему цілісності людського «Я» та його особистісного самовизначення в соціальному середовищі, ввели поняття «Я-концепції» як динамічну систему уявлень людини про саму себе, в яку входить усвідомлення людиною своїх якостей (фізичних, емоційних і інтелектуальних), самооцінка, а також суб‘єктивне сприйняття зовнішніх факторів, які впливають на дану особистість [4, 255].

У своїй монографії «Розвиток Я-концепції і виховання» Р. Бернс визначає поняття «Я-концепції» як сукупність уявлень та установок індивіда, спрямованих на себе, в поєднанні з їх оцінкою. У більшості визначень установки підкреслюються трьома головними елементами: переконання, емоційне ставлення до цього переконання, відповідна реакція, яка може виражатися в поведінці.

Надто високий рівень тривожності – сигнал про посягання на цілісність образу Я, що супроводжується внутрішнім напруженням та переживанням.

У сучасних умовах діяльності працівників правоохоронних органів успіх виконуваної ними роботи, ефективність спільної праці, психологічний клімат у колективі значною мірою залежать від уміння регулювати свою поведінку, стримувати почуття, контролювати настрій попри вимоги ситуації й оточуючих. Але постійна нервова напруга, тривожність та стреси не завжди дозволяють адекватно реагувати на складні ситуації і тому, на наш погляд, кожен працівник правоохоронних органів має володіти методами психічної саморегуляції.

Методи саморегулювання людини залежно від часу їх проведення можна поділити на [2]:

1) методи, що мобілізують безпосередньо перед періодом активності та протягом нього;

2) методи, що спрямовані на повне відновлення сил в періоди відпочинку:

а) методи психічної саморегуляції (аутогенне тренування, медитація, арт-терапія та ін.);

б) методи психофізіологічної саморегуляції (фізичні вправи у період професійної діяльності, самомасаж, ароматерапія, кольоротерапія, музикотерапія, рефлексотерапія, термовідновлювальні процедури – сауна, лазня, душ, басейн тощо).

У результаті саморегуляції можуть виникати три основні ефекти: ефект заспокоєння (усунення емоційної напруги); ефект відновлення (ослаблення проявів втоми); ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

1. Прохоров А. О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности / А. О. Прохоров. – М. : ПЕР СЭ, 2005.
2. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / В. И. Моросанова; Ин-т психологии РАН ; Психолог. ин-т РАО. – М. : Наука, 2010.
3. Левитов М. Д. Психическое состояние беспокойства, тревоги / М. Д. Левитов // Вопросы психологи. 1969. – № 1.
4. Прихожан А. М. Причины, профилактика и преодоление тревожности / А. М. Прихожан // Психологическая наука и образование. 1989. – № 2.
5. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 449 с.
6.

І.І. Газда

ПОНЯТТЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЯК СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ СПРАВ

Одним з провідних напрямків вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ є психологічна підготовка працівників.

Метою психологічної підготовки співробітників органів внутрішніх справ є формування у них готовності діяти професійно грамотно, чітко, з високою працездатністю у будь-яких складних умовах службової діяльності та.

Оперативно-службова діяльність висуває особливі вимоги до особистісних якостей співробітників, в першу чергу до професійно важливим. Особливості цієї діяльності вимагають розвитку емоційно-вольової стійкості у співробітників, формування у них психологічної надійності при впливі стресових факторів.

Основнізавдання психологічної підготовки полягають в тому, щоб:

– підвищити психологічну стійкість співробітників органів внутрішніх справ до дії стрес-факторів та їх поєднань, типових для органів внутрішніх справ;

–розвинути у співробітників психологічні якості, сформувати особливі характеристики навичок і вмінь, що сприяють високоефективному виконання всіх професійних дій в будь-яких складних і небезпечних умовах оперативно-службової діяльності.

Психологічна підготовленість є комплексним доданком професійної майстерності співробітників. Це сукупність сформованих і розвинутих психологічних характеристик співробітника, що відповідають специфічним і важливим психологічним особливостям оперативно-службової діяльності і виступають однією з необхідних передумов її здійснення. Вона складається з чотирьох груп компонентів:

–професійно-психологічної орієнтованості і чутливості співробітника (прагнення, інтерес і вміння розуміти психологічні аспекти ситуацій і людей, з якими він має справу, вміння розібратися в них);

–підготовленості співробітника з психологічних аспектів ефективності професійних дій і тактики, що виявляється в розумінні психологічних умов ефективності професійних дій та вмінні забезпечувати їх створення; вмілому використанні психологічних засобів реалізації професійних дій мовних і немовних, у вмілому застосуванні всього комплексу психологічних прийомів, які забезпечують більш високу ефективність вирішення оперативно-службових завдань;

–розвиненою професійної спостережливості та пам‘яті співробітника (включає уміння застосовувати психологічно обґрунтовані прийоми і правила для підвищення ефективності професійного спостереження, розвиненою професійної уважності, натренованості органів почуттів і сприймань, натренованості у швидкому, повному і точному запам'ятовуванні, хорошому збереженні в пам'яті і правильному відтворенні значимої для вирішуваних завдань інформації);

–психологічної стійкості (виражається у здатності співробітника діяти спокійно і впевнено в психологічно складних, емоційно напружених, небезпечних і відповідальних ситуаціях оперативно-службової діяльності).

Психологічна підготовленість істотно підвищує професійну майстерність співробітника. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних завдань, форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання. Психологічна підготовка нині - важливий вид професійної підготовки в органах внутрішніх справ.

Психологічна підготовка співробітників органів внутрішніх справ - це спеціально організований, цілеспрямований процес впливу на співробітників з формування, розвитку та активізації необхідних якостей, що обумовлюють успішне, ефективне виконання оперативно-службових завдань.

Сама психологічна підготовка обумовлена особливостями службової діяльності співробітників. Відповідно до цього зміст психологічної підготовки має характеризуватися чітко вираженою професійною спрямованістю.

До змісту психологічної підготовки працівників можна віднести наступне:

–формування психологічної готовності до боротьби зі злочинністю;

–розвиток психологічної орієнтованості у різних аспектах специфічної оперативно-службової діяльності;

–формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей;

–вдосконалення та розвиток навичок і вмінь встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян;

–формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях оперативно-службової діяльності;

–вдосконалення умінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях спілкування з громадянами;

– формування психологічної стійкості вміння володіти собою в напружених ситуаціях оперативно-службової діяльності;

– розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання співробітників прийомам саморегуляції і самоврядування;

–формування вольової активності та навичок вольових дій;

–підготовка до психічних перевантажень в роботі.

Формування психологічної готовності до боротьби зі злочинністю. По всій видимості, це є найважливішою в психологічній підготовці. Головне тут – формування професійної спрямованості працівників, роз витоку них стійких професійних інтересів до професійної діяльності.

Це також передбачає формування у працівників нетерпимості до всякого роду правопорушень, стійкої звички беззастережного виконання правових норм, загостреного почуття правди, справедливості і законності.

Розвиток психологічної орієнтованості у різних аспектах специфічної оперативно-службової діяльності**.** Це передбачає ознайомлення працівників з

основами психології, формування у них навичок і звичок враховувати психологію людей, груп у своїй роботі. Орієнтованість у психологічних аспектах оперативно-службової діяльності передбачає знання обліку співробітниками психологічних особливостей проведених слідчих, оперативно-розшукових та інших дій.

Формування і розвиток професійно значущих пізнавальних якостей. Ці якості забезпечують ефективність пізнавальної діяльності співробітників. До них відносять професійну чутливість, сприйняття, спостережливість, пам'ять, мислення, уява. Спеціальні вправи та тренування з розвитку цих якостей припускають оволодіння співробітниками основними прийомами і знаннями певних правил підвищення ефективності запам'ятовування, збереження і відтворення професійно значимої інформації, розвитку логічного мислення та творчої уяви. Проведені дослідження (Столяренко А.М., Волков А.А., Сапарін О.Є., наші власні) показують, що цілеспрямований розвиток перерахованих якостей за допомогою практичних занять та спеціальних тренувань дозволяє поліпшити показники їх розвитку в 2-3 рази.

Удосконалення і розвиток навичок і вмінь встановлення психологічного контакту з різними категоріями громадян. Діяльність працівника органів внутрішніх справ немислима без постійного спілкування з різними категоріями громадян (потерпілими, свідками, підозрюваними і т.д.).Від уміння працівників спілкуватися з ними, встановлювати психологічний контакт, довірчі відносини, залежить якість одержуваної оперативно значимої інформації, що в свою чергу впливає на успішність діяльності в цілому. У ході психологічної підготовки працівники повинні опанувати систему методів і прийомів встановлення психологічного контакту. У них повинні бути сформовані вміння швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми і розташовувати їх до себе, вміння вислуховувати людей, уміння долати психологічні бар'єри в процесі спілкування. Психологічна підготовка передбачає засвоєння співробітниками певних правил, які дозволяють полегшити процес встановлення психологічного контакту.

Формування навичок рольової поведінки в різних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Важливим компонентом професійної майстерності працівника органів внутрішніх справ є навички рольової поведінки, які використовуються з метою добування необхідної для розкриття або запобігання злочинам інформації. У зв‘язку з цим, в ході психологічної підготовки працівники повинні виробляти уміння маскувати свою приналежність до органів внутрішніх справ, свої дійсні якості і стани, мети спілкування.

Удосконалення умінь застосовувати психолого-педагогічні прийоми впливу в складних, конфліктних ситуаціях спілкування з громадянами. Конфліктні ситуації в процесі спілкування з громадянами є найбільш типовими для діяльності працівників органів внутрішніх справ. Тому дуже важливим є формування у співробітників вміння нейтралізувати конфліктну ситуацію, навчання їх способів вирішення конфліктів. Ефективність діяльності співробітників багато в чому залежить і від умілого використання певних методів психолого-педагогічного впливу на людей, таких як переконання, навіювання, примус, стимулювання. У працівників повинні вироблятися і навички використання різних тактичних прийомів поведінки в ситуації конфліктної поведінки, зокрема і використання конфліктної ситуації в оперативних цілях.

Формування психологічної стійкості вміння володіти собою в напружених ситуаціях оперативно-службової діяльності. У повсякденній практичній роботі

співробітники піддаються впливу багатьох несприятливих психологічних обставин, які можуть впливати на якість виконання професійних дій. І психологічна стійкість розглядається як один з найважливіших показників психологічної підготовленості, яка проявляється у здатності співробітників не піддаватися впливу негативних обставин. Тут важливо формування знань і умінь передбачати ці труднощі при вирішенні оперативно-службових завдань. Формування психологічної стійкості сприяє натренованості співробітників у бездоганному виконанні професійних дій в умовах максимальних психологічних труднощів, що може досягатися шляхом моделювання напруженості в процесі тренувань і практичних занять.

Розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості, навчання працівників прийомам саморегуляції і самоврядування. Формування психологічної стійкості й уміння володіти собою у напружених ситуаціях передбачає вироблення у співробітників певних емоційно-вольових якостей особистості, таких як відповідальність, стійкість до невдач, схильність і стійкість до ризику, самовладання, витримка і т.д. Співробітник повинен володіти прийомами самоконтролю поведінки, керувати своєю поведінкою і емоціями. У процесі занять та тренувань співробітники повинні оволодіти прийомами саморегуляції, зняття нервової напруги, активізації внутрішніх ресурсів на виконання поставленого завдання.

Формування вольової активності та навичок вольових дій. У практичній діяльності співробітникам органів внутрішніх справ доводиться стикатися з різними труднощами, перешкодами, які ускладнюють якісне виконання роботи, а часом і перешкоджають досягненню поставленої мети. У цих ситуаціях їм доводиться проявляти вольову активність, спонукають їх на подолання цих труднощів і перешкод. Розвитку навичок вольових дій сприяє включення в процес занять певних елементів, перешкод, що перешкоджають реалізації поставленої задачі. Досвід вольової активності, накопичений у процесі таких тренувань, буде впливати на розвиток волі, вольових якостей особистості.

Підготовка до психічних перевантажень в роботі. Діяльність працівників органів внутрішніх справ характеризується також тим, що впливають на них різні фактори, часто носять стресовий характер, призводять до надмірних навантажень і перевантажень нервової системи. Це в свою чергу позначається на ефективності своєї діяльності. Тому необхідно, щоб працівники були ознайомлені з основними закономірностями протікання цих процесів і прийомами (зокрема, прийомами психорегулюючого тренування), які дозволяють у короткий час відновити працездатність і зняти зайве психічне напруження.

1.Євсюков О.П. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: [монографія] / О. П.Євсюков, О. В. Тімченко. – Харків: УЦЗУ, 2007. – 288 с.

2. Лєбєдєва С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: Монографія/ С.Ю. Лєбєдєва, О.В. Тімченко . – Харків: Видавництво ХНАДУ, 2005. – 326 с.

3. Професійна психологія в органах внутрішніх справ: Курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець, В.С. Медведєв. – К: УАВС МВС України, 1995. – 111 с.

М.П. Гурковський

СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

На почату третього тисячоліття Україна впритул підійшла до трансформаційної межі, і пульс змін відчувається сьогодні як і раніше. Уже стало очевидним, що реаліями сьогодення є все більше усвідомлення керівництвом держави, політичними партіями громадянами того, що державна влада в Україні потребує широкомасштабної модернізації. Країні потрібні системні реформи, які відповідатимуть сучасним потребам суспільства та держави, національним традиціям, стандартам європейської демократії та європейського права. Ці реформи мають бути об'єднані новою ідеєю, яка надасть суспільству і державі справжній демократичний рух уперед, до мирного й соціально гармонійного суспільства, без потрясінь, руйнувань та політичних експериментів.

Перехід від побудови української держави за принципом «держава – опікун суспільства» до «держави – слуги», від пострадянського суспільства до громадянського суспільства є головною метою модернізації країни. Своїми діями держава має довести, що головне для неї – налагодити відносини між громадянином, суспільством і нею. Через всю її діяльність повинна проходити ідея про те, що людина – мірило всіх соціальних цінностей, їй мають бути забезпечені економічні та політичні свободи, мир і безпека, гідне існування, реальна можливість участі у вирішенні справ суспільства і держави, доступ до багатств національної та світової культури.

Сьогодні головною й необхідною умовою для досягнення поставленої мети є невідкладне розв'язання складних політичних, економічних, соціальних і правових проблем, однією з яких є реорганізація державної влади, у тому числі вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, які її представляють. Нині розпочато якісно новий етап реформування органів внутрішніх справ. Результат запланованих реформ багато в чому залежить від якості підготовки майбутніх правоохоронців, готовності їх до несення служби в практичних підрозділах. Саме тому реформування системи Міністерства внутрішніх справ передбачає відповідні зміни в діяльності відомчих вищих навчальних закладів. На сучасному етапі розвитку Української держави постала об‘єктивна необхідність перегляду значної кількості існуючих уявлень про завдання, форми і методи національної освіти взагалі і відомчої системи підготовки працівників органів внутрішніх справ, зокрема. У попередні періоди історії порівняно повільна еволюція становлення людини, суспільства, виробництва зумовили відносну постійність структури і змісту освіти. Домінувала концепція освіти, згідно якої набуті людиною знання і вміння зберігали свою вартісну цінність упродовж всього її життя – «освіта на все життя». Динамізм сучасної цивілізації, посилення ролі особистості в суспільстві і виробництві, зростання її потреб, гуманізація і демократизація суспільних відносин, інтелектуальної праці, швидка зміна техніки і технологій – ці та інші тенденції, на думку В. С. Венедиктова викликали необхідність змінити формулювання «освіта на все життя» на нове «освіта через усе життя» [1, с. 20].

Останнім часом керівництвом МВС України багато уваги приділяється професіоналізації освіти, змісту навчання та його практичній спрямованості. В. В. Коваленко вважає, що настав час відверто дати відповідь на ключові питання. Чи можуть ВНЗ МВС України й надалі поєднувати широку загально-юридичну

підготовку зі спеціалізованою? Чи може людина за таких умов бути і висококваліфікованим юристом взагалі, здатним працювати на будь-якій ділянці практичної юридичної спрямованості, і водночас фахівцем в галузі правоохоронної діяльності, спроможним з першого дня виконувати найскладніші оперативно-службові завдання в органах внутрішніх справ [2, с.165]. У зв‘язку з цим першочерговим постає завдання розробки моделі відомчої освіти, в якій співвідношення між загальноосвітньою (культурологічною), фаховою, соціальною та особистісною функціями принципово зміниться на користь тих, що спрямовані на організаційно-правові аспекти реформування вищої школи.

Загальновідомо, що професійний рівень будь-якого фахівця прямо пропорційно залежить від рівня набутих ним знань, умінь та навичок як під час професійного навчання, так і під час повсякденної практичної діяльності. Нинішнє суспільство характеризується динамічним розвитком науково-інформаційних технологій. Підтримуємо позицію В. Г. Креміня, який зазначає, що «… саме від рівня розвитку особистості залежатиме наскільки особистість буде ефективно функціонувати в умовах науково-інформаційних технологій та тотальної глобалізації» [3, с.11]. Лише той, хто прагне здобути і постійно нарощувати професійні знання, уміння та навички досягає позитивних результатів професійної діяльності. Як відзначають О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук, «професійний розвиток – це системний характер набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності» [4, с.92]. В цілому системний характер процесів розвитку працівників органів внутрішніх справ України в контексті європейської інтеграції, найкраще забезпечується системою професійного навчання. А обґрунтоване й раціональне поєднання умов розвитку та вимог щодо його зорієнтованості й суті, стимулює еволюційний розвиток особи правоохоронця у тісному зв‘язку з євро інтеграційними процесами.

Сучасна складність завдань, що вирішується органами внутрішніх справ, насамперед у боротьбі зі злочинністю, котра дедалі стає все поширенішою і не безпечнішою, винятково важкі умови, в яких ведеться ця робота, вимагають постійного зростання професіоналізму кадрів правоохоронців, високого рівня наукового забезпечення процесів їх підготовки та практичної діяльності.

Феномен професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України є досить складним за своєю природою і науковці його розглядають з позицій системного підходу, а саме з погляду підсистем: професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності й поведінки професіонала та продуктивної Я–концепції. Так, підсистема професіоналізму діяльності характеризується гармонійним сполученням високої професійної компетентності і професійних умінь та навичок на рівні майстерності, а також соціальних інваріантів професіоналізму, які характеризують спеціальні базисні уміння. Основним когнітивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності є професійна компетентність, що визначається як система професійних знань та практичних навичок, що постійно удосконалюються і надають працівникам органів внутрішніх справ можливість ефективно виконувати покладені на них завдання. Професійна компетентність працівників ОВС України, на нашу думку, безпосередньо пов‘язана із професіоналізмом, тому до підструктури професіоналізму діяльності належить лише той складовий елемент, що консолідує вміння ефективно діяти під час виконання професійних обов‘язків. Слід зазначити,

що зміст системи професіоналізму діяльності не є якимось «застиглим» утворенням. Про професіоналізм діяльності можна говорити тільки тоді, коли система знань, умінь і навичок постійно поповнюється і збагачується, коли розширюється діапазон розв‘язуваних професійних завдань, коли постійно зростає ефективність діяльності, а сама вона набуває творчого характеру.

Професіоналізм особистості досягається у процесі і в результаті розвитку здібностей і їхнього збагачення. Працівники ОВС України як суб‘єкти праці повинні постійно прагнути до індивідуально-професійного розвитку, вдосконалення професійної майстерності, що можливо за умови потужних, але адекватних мотивів професійних досягнень і професійної самореалізації. На думку К. Роджерса, поведінка і діяльність людини завжди регулюються об‘єднуючим мотивом – потребою актуалізації, тобто «властивої людині тенденції розвивати усі свої здібності, щоб зберігати і розвивати особистість» [5, с. 245].

Розвиток підсистеми нормативності діяльності і поведінки є важливою складовою професіоналізму особистості і становлення професіонала. Справжній професіонал, в нашому випадку правоохоронець, у якого високі еталони якості професійної діяльності і стосунків, має досить жорстку систему нормативної регуляції, що спонукає його постійно притримуватися цих еталонів і стандартів. Іншими словами, такі норми виступають ще і як моральний регулятор поведінки і стосунків. Формування моральних механізмів регуляції поведінки і стосунків є одним із найважливіших сучасних завдань, що стоять перед МВС України.

Процес професіоналізації працівника органів внутрішніх справ України набуває певного ступеня завершеності при досягненні особистістю професійної зрілості, яка характеризується отриманням високої професійної майстерності і статусу; з іншого боку, професіоналізація триває протягом усього професійного життя правоохоронця, адже удосконалення професійної майстерності і розвиток професіоналізму не обмежені якими-небудь часовими рамками.

Отже, професійну підготовку працівників органів внутрішніх справ України, на нашу думку, можна визначити як процес, в результаті якого особи рядового та начальницького складу оволодівають знаннями, уміннями і навичками, необхідними для високоякісного виконання своїх посадових обов'язків у сфері захисту, охорони й забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин.

Основними напрямами оптимізації функціональних і структурних параметрів системи професійної підготовки кадрів ОВС є розробка її оптимальної організаційно-правової моделі, що забезпечує адекватність цілей і завдань підготовки високопрофесійних кадрів різної кваліфікації і профілю потребам правоохоронної сфери. Це можливо на основі розробки заходів, спрямованих на подальше вдосконалення функціональної і організаційної структури професійної підготовки кадрів органів внутрішніх справ, її ресурсного і правового забезпечення, підвищення якості контролю і нагляду, оцінки ефективності її діяльності. Вважаємо за необхідне продовжити і наповнити інноваційним змістом роботу з наступних напрямків:

1) науково обґрунтувати концепцію і стратегію модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України, законодавчо визначити суб‘єктів цього реформування, внести зміни до чинного законодавства;

2) прийняти Закон України «Про реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ» з метою формування, підготовки висококваліфікованих працівників ОВС України, формування правоохоронної еліти;

3) розробити і затвердити Концепцію формування та розвитку цілісної системи неперервної освіти працівників органів внутрішніх справ України;

4) впорядкувати правовий статус, форми власності ВНЗ МВС України, для чого доцільним є прийняття Закону України «Про відомчу систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ України»;

5) сприяти розвиткові ВНЗ МВС України щодо надання освітніх послуг із підготовки (базова освіта), перепідготовка (післядипломна освіта) та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ України;

6) розширити мережу інноваційно-технологічних центрів на базі науково-дослідних інститутів МВС України, які б безпосередньо займалися розробкою новітніх технологій підготовки працівників органів внутрішніх справ України;

7) визначити загальнонаціональні стандарти якості освітнього та кадрового забезпечення системи професійної підготовки правоохоронців, що мають встановити чіткий порядок ліцензування, атестації, акредитації усіх установ і закладів, які займаються навчанням працівників органів внутрішніх справ України;

8) МВС України здійснити низку наукових досліджень щодо розробки і впровадження «портретів якості» працівників ОВС України в залежності від виду діяльності, структурного підрозділу, кола службових обов‘язків з метою вдосконалення кваліфікаційних вимог до посад працівників ОВС України;

9) активізувати процеси сертифікації органів внутрішніх справ України щодо надання освітянських послуг відповідно до вимог системи ISQ 9000;

10) сприяти розвитку наукових шкіл у відомчих навчальних закладах системи МВС України;

11) не допускати скорочення державного фінансування навчальних закладів різних рівнів навіть в умовах кризи, зокрема, наукових досліджень та підготовки висококваліфікованого кадрового потенціалу, що матиме подальший вплив на розвиток країни.

12) досліджувати тенденції розвитку ринку освітніх послуг вищої освіти з метою гнучкого і швидкого реагування на потреби суспільства, запровадження нових спеціалізацій.

---

1. Венедиктов В. С. Юридична освіта як фактор правової інтелектуалізації діяльності працівників ОВС України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Проблеми гуманітарної підготовки працівників ОВС в умовах Європейської інтеграції»], (м. Київ – Івано–Франківськ, 15–16 травня 2003 року) / МВС України, Прикарпатський інститут внутрішніх справ. – Івано-Франківськ : Прикарпатський ін-т внутр. справ. – 2003. – С. 20–24.

2. Коваленко В. В. Реформування відомчої освіти – важлива складова системної модернізації країни : матеріали ІІІ міжнародної науково-практичної конференції [«Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової держави»], (м. Одеса, 21 квітня 2011 р.) / МВС України, Одеський державний університет внутрішніх справ. – Одеса, ОДУВС. – 2011. – С. 164–165.

3. Кремінь В. Г. Формування особистості професіонала в контексті вимог XXI століття / В. Г. Кремінь // Педагогічний процес: Теорія і практика педагогічної психології : Збірник наукових праць. – К., 2005. – Вип. 3. – С. 10–20.

4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: «Кондор», 2003. – 296 с.

5. Роджерс К. Теорииличности / Карл РэнсРоджерс; пер. с англ. / общ. ред. и предисл. Е. И. Исениной. – М.: Прогресс, 1997. – 480 с.

Н.І. Жигайло

ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА КОРЕКЦІЇ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІЯК ГАРАНТІЯ ПІДГОТОВКИ ДО СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Виховання високоморальної, гармонійної особистості та висококваліфікованого фахівця – одне із найважливіших завдань вітчизняної вищої школи. Водночас численні спостереження, результати соціологічних та психологічних досліджень свідчать про те, що в середовищі студентської молоді мають місце прояви девіантної поведінки: тютюнопаління, алкоголізм, наркоманія, комп‘ютерна залежність, ігроманія, захоплення деструктивною музикою, що руйнують молодий організм і є причиною серйозних психічних та фізичних відхилень. Крім того, девіантна поведінка тягне за собою серйозні психологічні проблеми: емоційну незрілість, відсутність сформованості ціннісних орієнтацій, недовіру до світу, підозрілість, низький рівень самооцінки, схильність до психосоматичних захворювань.

Дедалі більше вітчизняних та зарубіжних психологів і педагогів вважають, що ознайомлення студентської молоді з християнськими цінностями дозволяє формувати у неї відповідний характер і поведінку, запобігати проявам девіантної поведінки.Україна є частиною Європейської і світової спільноти, і це ставить високі вимоги до громадян нашої держави та її молодого покоління. Для того,щоб Україна достойно увійшла до європейської спільноти, їй потрібні молоді, здорові, високоморальні, працьовиті особистості, які віддано працюватимуть на благо України та розвиватимуть вікові християнські традиції Європи.

Мета проекту– науково обґрунтувати та експериментально перевірити на ефективність модель запобігання та корекції девіантної поведінки студентської молоді, використовуючи розвивальний потенціал християнської психології та педагогіки, підготувати на апробувати необхідні форми, методи та засоби аудиторної та позааудиторної навчально-виховної роботи для наступного застосування в системі освітньої діяльності вищої школи. Авторами проекту із цієї проблеми є І.Д. Пасічник, Р.В. Каламаж, В. М. Жуковський, І.М. Хом‘як,М. В. Савчин,В.П. Москалець, Н.І. Жигайло, О.В. Матласевич, інші провідні вчені в галузі психолого-педагогічних дисциплін, в доробках яких охарактеризована та зазначена актуальність тематики запобігання та корекції девіантної поведінки студентської молоді, а також запропоновані шляхи для вирішення цієї проблеми в рамках виконання проекту.

Завдання, на вирішення яких спрямовано проект:

1.Проаналізувати наукові напрацювання вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері запобігання та корекції девіантної поведінки молодого покоління, що ґрунтуються на християнській психології та педагогіці.

2.Розробити модель запобігання та корекції девіантної поведінки із використанням підходів, засобів, технологій та методів християнської психології та педагогіки.

3.Експериментально перевірити на ефективність розроблену модель.

4. Визначити найбільш ефективні технології, форми і методи запобігання та корекції девіантної поведінки студентської молоді на основі християнської психології та педагогіки у процесі аудиторної та позааудиторної навчально-виховної роботи.

5.Розробити спецкурс «Основи християнської етики для студентів вищих навчальних закладів» для використання в процесі аудиторних занять.

6. Розробити «Методичні рекомендації для позааудиторної виховної роботи студентів вищих навчальних закладів на основі християнських моральних цінностей».

7. Розробити програму екзистенційних бесід із студентами, спрямованих на попередження девіантної поведінки молодих людей.

На базі Національного університету «Острозька академія»,Львівського національного університету імені Івана Франка, Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка,Національного університету водного господарства та природокористуванням. Рівне, Житомирського педагогічного університету імені Івана Франка розроблена і опрацьована цілісна система формування духовності особистості студентської молоді на основі християнських цінностей. Значне місце у цій системі належить формуванню релігійності як невід‘ємної складової духовності. Світова громадськість завждицікавилася думкою вчених щодо цієї проблематики. І вона, ця думка, загалом була однозначною**:**„Так, Бог - Творець світу існує—.Зокрема, ще в 1909 році німецький професор Др. Денертопублікував книгу з результатами опитування 262 провідних вчених світу. З них 92% визначили себе віруючими і лише 2% атеїстами, 6% залічили себе до агностиків, тобто до таких, хто „не знає—, хто не має з цього питання певної думки. На початку 30-х років із 133 англійських та американських учених визнали себе віруючими 89% (ці результати було наведено тоді ж у книжці Тамбура„Релігійні вірування сучасних учених—). Сучасні вчені своїми науковими здобутками підтверджують роль і значення релігійності у формуванні фахівця європейського рівня.Всівони опираються на слова Макса Планка, лауреата Нобелівської премії в галузі фізики 1918 року: ‖Кожен, хто серйозно займався науковою діяльністю, розуміє, що над входом в храм науки написані слова: ‖Ви повинні вірити‖.

Під феноменом духовна особистість майбутнього фахівцярозуміємо таку особистість, в якій домінують високі моральні ідеали; яка в своїх думках і вчинках опирається на Закон Божий; яка в своєму житті керується принципом: **«**Я працюю на Вічність**!**А не просто – вічно працюю**».**

Значне місце у формуванні духовної особистості майбутнього фахівця рівня належить лекційним та практичним заняттям з курсу «Основи психології»,«Комунікативний менеджмент», «Соціальна відповідальність», «Психологія вищої школи». Вивчення даних дисциплін формують у студентів етичні аспекти людського життя і здоров‘я, основи психологічних знань для самопізнання і духовного розвитку особистості, водночас, висвітлюють важливі проблеми психології святості, милосердя, самозречення, розкривають аспекти релігійної свідомості та гідності, приділяють увагу міжособовому спілкуванню.

Також нами представлено критерії, яким повинен відповідати майбутній фахівець, зокрема,моральні:фахівець європейського рівня мусить бути людиною релігійною; бути практикуючим християнином; мати об‘єктивний та суб‘єктивний авторитет; любити свою працю і поважати свою працю; бути справедливим; мати етично-діловий такт і радість від спілкування; інтелектуальні:високий рівень фахової підготовки; точність пам‘яті, гнучкість мислення, творчість уяви; темперамент, лабільна нервова система (вроджені чинники); сила волі і віра (набуті чинники); мовленнєва культура, риторика; інтуїція; спостережливість; фізичні та канонічні: одяг, постава, поведінка; шляхетність, одухотворення.

Джерелами християнської моралі для майбутнього фахівця мають стати:книга книг – Святе Письмо; Богословіє (як наука про Бога); Свята Літургія – вчителька життя (А.Шептицький); Молитва – розвиток душі; церковне мистецтво; християнська філософія (пізнання Бога); природа, культура, мистецтво, спорт тощо.

Авторами проекту складено характеристику здорової (у психологічному, соціальному, моральному та духовному планах) особистості, розв‘язано проблему духовного потенціалу особистості. У процесі реалізації наукового проекту розроблена відповідна функціональна модель для запобігання та корекції девіантної поведінки на основі християнської психології та педагогіки, яка передбачатиме мету, завдання, підходи, принципи, форми, методи, засоби, та експериментальну частину. Робоча гіпотеза дослідження: використання християнської психології та педагогіки сприятиме запобіганню та корекції девіантної поведінки студентської молоді, утвердженню здорового способу життя, нормалізації та підтримці психічного здоров‘я, успішній інтеграції студентів у суспільство та їх ефективній особистісній та професійній реалізації.

Обґрунтовується і пропонується якісно нова функціонально-організаційна технологія запобігання та корекції девіантної поведінки студентської молоді, подолання можливих проблем із психічним здоров'ям студентів на основі засад християнської психології та педагогіки; суттєво доповнюється існуюча теорія і практика запобігання та корекції психофізичного здоров'я молоді.Передбачається розробка «Програми запобігання і корекції девіантної поведінки студентів вищих навчальних закладів» на основі християнської психології і педагогіки в аудиторній та позааудиторній роботі на основі християнських цінностей.

У ході реалізації наукового проекту передбачається розробка методичних рекомендацій для проведення спецкурсу «Основи християнської етики для студентів вищих навчальних закладів» для використання в процесі аудиторних занять, «Методичних рекомендацій для позааудиторної виховної роботи зі студентами вищих навчальних закладів на основі християнських цінностей», «Методичних рекомендацій з духовного та соматичного здоров‘я студентської молоді».

Отримані результати наукового дослідження стануть основою для їх подальшого впровадження та практичного використання в сфері педагогічної роботи, психологічних досліджень та роботі у сфері запобігання і корекції девіантної поведінки серед студентської молоді на основі християнської психології та педагогіки, що сприятиме утвердженню і розквіту нашої держави, становленню і здійсненню кожного громадянина, фахівця, професіонала, який має стати вирішальною силою, що забезпечить незворотність поступу України до своєї волі,

слави, економічного та соціального добробуту, здорової нації, сильної держави європейського рівня.

1. Жигайло Н.І.Психологія духовного становленнямайбутнього фахівця: Монографія. - Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.

2. Жуковський В. М., Москальова Л. Ю. Теорія і методика викладання предметів духовно-морального спрямування у середніх загальноосвітніх закладах. Навчальний посібник. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2013. – 364 с.

3. Каламаж Р.В. Самостановлення як складова частина емоційно-оцінного компоненту я-концепції. – Луцьк: РВВ ВНУ ім. Лесі Українки, 2010. – Вип. 15. – С. 72–81.

4. Матласевич О.В. Психологія релігії: навчальний посібник. – Острог, 2012. – 432 с.

5. Пасічник І.Д. Психологічні характеристики індивідуального мислення // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острог, 2009. – Вип. 13. – С. 3–13

6. Савчин М.В. Духовний потенціал людини. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 508 с.

7. Хом‘як І. М. Мовленнєві помилки як різновид мовних девіацій // Сучасні проблеми гуманістики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Рівне, 2013. – С. 155 – 158

Ю.Ц. Жидецький

ГУМАНІСТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Сьогодні в державі є надзвичайно актуальним завдання реформування системи органів внутрішніх справ України. У суспільстві продовжують звинувачувати працівників правоохоронних органів у корупції та служінню інтересам окремим групам людей (кланам) чи приватним потребам сімей високопоставлених чиновників, а не інтересам простого народу. У „Міжнародному звіті про жертви злочинності‖ зазначаються, що більшість громадян України почувають себе незахищеними на вулиці.

Протягом останніх десяти років було запропоновано різноманітні концепції реформування системи органів внутрішніх справ України. Проте всі вони ґрунтуються на каральній доктрині розвитку правоохоронних органів, яка була сформована ще до першої половини минулого століття. В її основі лежить громадська та політична підтримка правоохоронних органів у жорсткому реагування на злочин і обов‘язковій процедурі покарання. Каральна доктрина розвитку правоохоронних органів ґрунтується на таких засадах: злочин – це порушення правил, закону; акцент на покарання; акцент на провині; більше уваги на сам факт злочину, а не на особу, що постраждала; основна діяльність правоохоронних органів – карати.

Сьогодні працівники ОВС є заручниками існуючої системи каральної правоохоронної діяльності, яка ґрунтується на тому, що злочини здійснюються не проти жертви, а проти держави. Не важливо, чи було нанесена шкода – важливо, що було порушено закон. Мета каральної діяльності працівників правоохоронних органів полягає у встановлені вини. Коли вина встановлена, наступною реакцією на правопорушення є нанесення покарання. Сьогодні в Україні майже половину водіїв щороку офіційно стають правопорушниками.

Проте збільшення покарань не допомагає зменшити рівень злочинності та вселити безпеку в суспільстві. Досвід засвідчує що каральна діяльність стимулює

страх перед злочинністю, не сприяє відновлення соціальної справедливості та в певній мірі підриває авторитет працівників ОВС.

Саме тому каральну правоохоронну діяльність має замінити діяльність іншого типу, зокрема гуманістична діяльність працівників правоохоронних органів. Вона ґрунтується на профілактиці насильства, примиренні, попередженні та врегулюванні конфліктів між людьми, встановленні нормальних правових відносин, а не мстивості, жорстокості.

Професійна підготовки працівників ОВС України на гуманістичних засадах ставить за мету своєї діяльності сформувати у працівників правоохоронних здатність допомогти кожній людині захистити свої громадянські права. Такий підхід забезпечує верховенство самовираження сторін. Надає центральну роль у можливих конфліктах особистості, визначає індивідуальні потреби та соціальні зобов‘язання, завдяки чому дозволяє відновити між особистісні та соціальні зв‘язки. Гуманістичний підхід у розвитку правоохоронних органів має ґрунтуватися на таких засадах: злочин – це порушення прав людини; акцент на відновлення справедливості; акцент на причиненій шкоді; жертва – люди.

Реалізація гуманістичного підходу принципово змінить систему звітності. Під час оцінювання роботи працівників ОВС має враховуватися громадська думка. Тому в роботі міліції буде менше формалізму та канцелярщини, а більше роботи з людьми. Основна мета гуманістичного підходу розвитку правоохоронних органів – зробити працівників ОВС ближчими до людей.

Отже, в умовах становлення в Україні громадянського суспільства, правової держави, на основі нової гуманістичної доктрини, саме правоохоронні органи можуть стати найважливішим чинником гуманізації суспільних відносин. Передумовою утвердження розвинутого громадянського суспільства є підготовка освічених, моральних, мобільних, конструктивних і професійних працівників ОВС, здатних до співпраці, міжкультурної взаємодії, які мають глибоке почуття відповідальності за долю країни, її соціально-економічне процвітання.

В.В. Карпенко, О.І. Цивінський

ІННОВАЦІЙНИЙ СПОСІБ СИНХРОНІЗОВАНОГО АУДІО-ВІДЕО КОНТРОЛЮ ПРОЦЕСУ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОЇ ДЕТЕКЦІЇ БРЕХНІ ЗА ДОПОМОГОЮ ПОЛІГРАФА

Сьогодні в Україні впровадження поліграфу у всі сфери суспільного життя набирає нових, часом нестримних обертів, часом з великим популістським відтінком.

Поліграф планують та впроваджують в різні державні та правоохоронні структури, в реалізацію нового закону України про люстрацію, для перевірки чесності кандидатів в народні депутати, в різних громадських проектах дотримання та перевірки справедливості рішень, в телешоу тощо.

Незважаючи на високий професійний рівень спеціалістів-поліграфологів, що працюють в правоохоронних органах, державних структурах або залучаються зі сторони не рідко доводиться чути, що на посади після проведеного дослідження призначаються доволі одіозні особи.

Тому у багатьох зацікавлених людей виникають наступні запитання:

В чому ж проблема? Чи спеціаліст не справився із поставленими завданнями (внаслідок помилки особа не проходить перевірку, хоча вона насправді не вчиняла тих дій на предмет яких проводилась перевірка), чи його підкупили, чи на нього вплинув його керівник, використавши свої службові повноваження, а може щось інше?

Тим більше, що фахівцям відомі і інші доволі прості способи так званого «обману поліграфу», які можуть використовуватись (і, нажаль, використовуються). Наведемо деякі із них:

–замість особи яка проходить перевірку фактично перевіряється інша особа, яка в дійсності не приховує значимої інформації;

–особа, яка проходить перевірку на поліграфі замість відповідей «НІ» на значимі питання відповідає «ТАК», а в документації відображається те, що на значимі питання було отримано негативну відповідь;

–свідомо неправдивий висновок поліграфолога, який не зважає на отримані ним результатидослідження.

Крім того, на достовірність та об‘єктивність діяльності полі графолога, зокрема, на фізіологічні реакції досліджуваного (які відображаються у вигляді поліграм та у вербальних, невербальних і паравербальних проявах) впливає дуже багато факторів. Зокрема це – зовнішні шуми, гучність та специфіка задавання запитань, їхнє правильне обговорення, побудова структури та послідовності задавань тощо.

Тому, на нашу думку, на перше місце в поліграфологічних дослідженнях, виступають принципи об‘єктивності, професійності, чесності та незангажованості як самого процесу дослідження, так і особистості поліграфолога. Назвем це внутрішнім, скоріше морально-етичним контролем власної гідності та професійності якому має відповідати контроль зовнішній – зі сторони керівництва поліграфолога, замовника, громадськості, ЗМІ та інше.

Отже, потрібно - з одної сторони поліграфолог має бути чесним професіоналом, а з іншої сторони він має знати, що усі його дії максимально об‘єктивно документуються і його роботу зможуть належним чином проаналізувати інші фахівці. З іншої сторони всебічна документація усіх дій поліграфолога виступатиме своєрідним захистом від керівника або замовника, який буде вимагати прийняття «правильного рішення», а також сильним внутрішнім мотивом до самовдосконалення і дотримання усіх необхідних правил та стандартів дослідження.

Для вирішення вищевказаних задач контролю нами було розроблено та виготовлено спеціальні апаратні відеокомплекси, названі «Контроль 1» та «Контроль 2 (мобільний)». Ці комплекси апробовані нами протягом року в стаціонарному, стандартному кабінетному режимі, зокрема - «Контроль 1». «Контроль 2 (мобільний)» проходить на даний час перевірку на свою результативність в «польових умовах» при проведенні перевірок в зоні АТО на Сході України де показав дуже хороші результати. Все це дозволило нам розробити не тільки серійні зразки вказаних вище апаратних комплексів, але й подати заявку на отримання нами патенту України винаход.

Комплекс « Контроль 1» складається з комп‘ютера з монітором, трьох відеокамер (2-х переносних та 1-ї стаціонарної), трьох мікрофонів, відеорекордера, монітору відеорекордера – вони забезпечують синхронізовану відео зйомку та аудіо запис. Переносна камера – вираз обличчя досліджуваного, стаціонарна

камера - загальний вигляд кабінету та осіб поліграфолога, психолога (при необхідності) та досліджуваного – його пози та жести). Слід зазначити, що з використанням спеціального програмного забезпечення зображення поліграм в експонується в динаміці на екранах моніторів де синхронно йде зображення обличчя, вигляду кабінету та поліграми (реакції на запитання). Крім того, за домовленістю в окремому приміщенні в режимі «он-лайн» за процесом поліграфологічного дослідження можуть спостерігати зацікавлені особи, де весь цей процес демонструється на екрані за допомогою мультимедійного проектора та аудіальної системи. Існує також можливість спостереження за процесом поліграфологічного дослідження в он-лайн-режимі через Інтернет.

Відеокомплеск «Контроль 2 (мобільний)» складається з ноутбука, одної відеокамери, одного мікрофону, відеорекордера – які забезпечують синхронізовану відеозйомку з відеокамери, а також з використанням спеціального програмного забезпечення зображення поліграм в динаміці. Таким чином на екрані синхронно йде зображення обличчя та поліграми (реакції на запитання). При тестуванні відеокамера яка фіксує обличчя працює постійно, а фіксація поліграм вмикається лише під час проведення тестування.

Описані нами апаратні комплекси максимально унеможливлюють підтасування, фальсифікацію перевірок на поліграфі та надають унікальну можливість для аналізу цих відеозаписів або перегляду в режимі он-лайн сторонніми фахівцями (або громадськістю, контролюючими організаціями, ЗМІ та іншими зацікавленими особами) на предмет дотримання фахівцем усіх необхідних правил та відсутності суттєвих порушень, які перешкоджають прийняттю правильного рішення.

Висновок. Застосування апаратних відеокомплексів «Контроль 1» та «Контроль 2» дасть можливість значно підвищити якість перевірок, суттєво унеможливити корупційну складову при проведенні перевірок, забезпечити контроль за якістю роботи і підвищить можливість та ефективність апеляцій на предмет правильності перевірки.

О.М. Ковбич, Н.М. Бардин

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ОВС У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ

Одним із невід‘ємних компонентів психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності особового складу ОВС України є процес професійного психологічного відбору. Професійний психологічний відбір – це комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей. Це спеціально організований дослідницький процес, мета якого – виявити й визначити за допомогою наукового обґрунтованих методів ступінь та можливість психофізіологічної й соціально-психологічної придатності кандидатів на навчання або роботу за складними відповідальними професіями згідно з кваліфікаційними вимогами.

Професійний психологічний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ проводиться безпосередньо в органах та підрозділах внутрішніх справ, де має проходити службу кандидат [3].

Метою професійного психологічного відбору є визначення вміння працівників міліції щодо:

- володіння знаннями відповідно до вимог тієї чи іншої професії ОВС, навичками вирішення проблем, конфліктних ситуацій, що виникають між громадянами;
- налагодження конструктивної співпраці у службовому колективі, ефективного спілкування;
- прогнозування подальшого ймовірного перебігу подій;
- впевненості у собі і достатнього самоконтролю, критичної оцінки своїх можливостей, виявлення власних помилок, аналізу та корекції поведінки тощо.

Завданнями професійного психологічного відбору в ОВС України є:

- виявлення серед кандидатів на службу осіб з нервово-психічною нестійкістю та в стані дезадаптації;
- оцінка психологічної придатності кандидатів до конкретного виду діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання;
- оцінка рівня професійної адаптації кандидатів та виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою чи кримінальною мотивацією.

Професійний психологічний відбір складається з трьох основних етапів. На першому етапі професійного психологічного відбору фахівцями служби психологічного забезпечення здійснюється комплексне психодіагностичне обстеження кандидатів на службу та навчання з метою структурного аналізу особистості кандидата та оцінки відповідності його особистісних якостей вимогам обраної професії. Обов‘язковою складовою процедури професійно-психологічного відбору є те, що він здійснюється у першій половині дня. Якщо перед проведенням психологічного обстеження у кандидата на службу, навчання, працівника виявлено стомлення, психоемоційний стрес чи стан після перенесеного захворювання, то проведення обстежень переноситься на інший день, погоджений з кандидатом. Індивідуальне обстеження проводиться з метою оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення можливої психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик. Другий етап професійного психологічного відбору здійснюється структурними підрозділами психологічного забезпечення відомчих навчальних закладів МВС України у вигляді психодіагностичного тестування готовності кандидатів до навчання, що є першим з вступних іспитів (екзаменів). Третій етап професійного психологічного відбору – професійна адаптація працівника до нових умов службової діяльності, що покликана сприяти входженню особи у службову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору й успішному професійному становленню молодого працівника [2].

Професійний психологічний відбір працівників ОВС включає:

1. психодіагностику (комплекс стандартизованих та проективних методик);
2. візуальне спостереження;
3. індивідуальну співбесіду;
4. біографічний метод;

5. експертну оцінку.

Напрямки професійного психологічного відбору правоохоронців:

- курси початкової підготовки;
- навчання у відомчі вищі навчальні заклади системи МВС;
- переміщення по службі;
- резерв на керівні посади;
- участь у миротворчих місіях.

Основними професійно важливими групами якостей майбутнього працівника ОВС визначено когнітивну, ціннісно-мотиваційну сфери, особистісні якості (емоційно-вольові риси, комунікація, характерологічні риси), та стресостійкість до дій в екстремальних ситуаціях, котрі є складовими компонентами психологічної готовності працівників ОВС до служби.

В сучасних умовах проведення професійного психологічного відбору працівників ОВС повинні бути враховані основні проблемні моменти, котрі виникають, зокрема:

1. не враховані професіограми та психограми окремих спеціальностей (слідчих, дільничних інспекторів, оперативної служби тощо);
2. відсутність динаміки (законодавства у сфері психології в ОВС, психодіагностичних методик) у відповідності з реформами міліції та плином часу;
3. якість професійного психологічного відбору. Умови проведення, ставлення до професійного психологічного відбору;
4. присутня суб‘єктивність (форма проведення);
5. недооцінка мотиваційної спрямованості майбутніх правоохоронців;
6. недостатня увага до діяльності в екстремальних ситуаціях.

На нашу думку, можливими варіантами оптимізації професійного психологічного відбору можуть стати такі заходи як**:**

- обов‘язкове використання професіограм та психограм [1];
- зміна форм та підходів до професійного психологічного відбору;
- автоматизація процесів професійного психологічного відбору (ресурсний підхід);
- зміна законодавства, зокрема по застосуванню поліграфа;
- актуальність професійного психологічного відбору в умовах проведення АТО;
- обов‘язкове врахування результатів проведенного професійного психологічного відбору;
- удосконалена профорієнтаційна робота;
- комплексність професійного психологічного відбору.

Сподіваємось, що вказані механізми по удосконаленню професійного психологічного відбору сприятимуть якісному та поглибленому вивченню кандидатів на службу в правоохоронні органи, будуть психопрофілактичними важелями щодо уникнення прийому на службу в ОВС осіб з негативною мотивацією, антисуспільною спрямованістю та особистісними психічними відхиленнями.

_____

6. Александров Д.О. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС (професійно-психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів) / Д.О. Александров, Г.О. Юхновець, Л.І. Казміренко та ін. – К., 2002. – 106 с.
7. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 290 с.
8. Ірхін Ю.Б. Організація та здійснення психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: навчальний посібник / Ю.Б. Ірхін. – К.: РВВ КЮІ, 2005. – С. 24-29.

І.Є. Кухтій

ПРАВОВА КУЛЬТУРА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОВС

Сьогодні, у період розбудови правової, демократичної Української держави, важко переоцінити значення юриспруденції загалом і професійної юридичної діяльності зокрема а також не можна не надати важливості значення правової культури працівників міліції. Великого значення набуває людський чинник, оскільки від правотворчої діяльності працівників ОВС, їх участі в регулюванні суспільних відносин у забезпеченні цивілізованого правопорядку в країні залежить майбутнє нашої держави. Світ динамічно змінюється, разом з ним змінюються погляди людей, їхні знання, оцінка історії. Наше бачення нестабільності світу (де завжди, зауважимо, існують лад і безладдя як закономірність) залишається, зазначає І.Пригожий, неповним [1]. Нині особливо важливо обґрунтувати роль особи юриста саме з позицій духовності, в основі якої — природні закони розвитку Всесвіту, історичні надбання духовності людства. Лише у цьому випадку матимемо підстави говорити про сучасну модель правника. Особливого значення має культурологічний підхід, оскільки він дає змогу відокремити гуманістично-цілісні підвалини пізнання оточуючого світу і самих людей. У діяльності працівників ОВС важливу роль відіграє професійна культура, яка регулює соціальне очікування і здатність розуміти інших людей. За твердженням Р.Немова, О.Столяренка, Е.Громової, А.Сабурова, Ю.Чуфаровського, кожна особа володіє певною психологічною культурою, яка розширює її свідомість, керує почуттями, гарантує виважену волю тощо.

Правова культура є особливою складовою духовної культури людства, що фіксує досягнення суспільства у розвитку правових феноменів в цілому, розкриває роль правових ідеалів та цінностей в житті суспільства, реальних здобутків держави у сфері захищеності прав і свобод людини. Вона має свої, притаманні лише їй специфічні властивості та функції, що відрізняють її від інших форм культури завдяки її безпосередньому зв'язку з державою, законодавством, правом. Особливість правової культури полягає у тому, що вона представляє собою не просто право чи його практичну реалізацію, а певну форму існування духовної культури людства взагалі, ефективний інструмент забезпечення порядку в суспільстві, що дозволяє людині захищати свої інтереси і права у разі їх порушення, визначати особливий характер відносин особистості із суспільством та державою, забезпечити нормальне, цивілізоване життя людини у відповідності із чинним законодавством, сприяти розбудові демократичної правової держави.

Концепція правової культури Є.В. Назаренко розглядає її під кутом зору реалізації принципів гуманізму та справедливості, сукупності досягнень

суспільства у галузі регулювання суспільних відносин, по забезпеченню верховенства права в суспільному житті. Ця концепція передбачає:

1) встановлення в суспільстві природного права, що лежить в основі створення цивілізованого законодавства та забезпечує в законодавстві та інших нормативних актах держави принципів справедливості та гуманізму, невідчужуваних прав і свобод людини, її честі та гідності, а також гарантії їх забезпечення; забезпеченість правопорядку − тобто, реалізація демократичного процесу законодавства і правотворчості в цілому;

2) верховенство Конституції України і законності в системі нормативних актів держави, забезпечення правової законності у процесі правовідносин та застосування права державними органами, наявність демократичного, професійного і престижного правосуддя та професійної системи правоохоронних органів, здатних у процесі своєї діяльності реально забезпечити охорону правопорядку;

3) наявність розвиненої правосвідомості суспільства, соціальних груп, професійної юридичної правосвідомості, орієнтованої на розуміння, визнання і захист загальнолюдських цінностей у галузі правового регулювання[2].

Велика роль правової культури міліції проявляється у забезпеченні прав і свобод людини. Міліція несе відповідальність за правовий захист громадян, запобігає правопорушенням, а також захищає право особи та її поновлення у разі порушення. У Декларації прав і свобод людини, Законі України "Про міліцію" (ст.

5) зазначено, що права і свободи людини можуть бути обмежені законом лише у тому разі, коли це вимагає захист конституційного ладу, моральності, здоров‘я, законних прав та інтересів інших людей в демократичному суспільстві. Правова культура працівників міліції у даному випадку проявляється в тому, що навіть при обмеженні прав у зв‘язку зі здійсненням неправомірних дій він зобов'язаний пояснити громадянину підстави, привід обмеження прав, роз‘яснити його права та обо‘язки. Провідна ідея нашого суспільства непорушення прав і свобод людини та громадянина повинна стати не просто декларацією у діяльності міліції, а принципом її повсякденної роботи.В умовах демократизації суспільства авторитет міліції значною мірою залежить від її тісного зв‘язку з населенням, реалізації принципу гласності в її діяльності. Виходячи з цього МВС дещо змінює підходи до критеріїв оцінки роботи правоохоронних органів, з кількісних (показники розкритих правопорушень) на якісні − оцінка їх діяльності населенням, довіра до міліції з боку населення. Саме міліція для населення є уособленням авторитету держави, адже здебільшого через діяльність міліції у пересічних громадян складається уявлення про державу та державну владу, ставлення до держави, довіра чи недовіра до діяльності державних органів в цілому.

Отже, для професійної культури юриста цінними є морально-етичні норми правничої етики, які ґрунтуються на природному праві і виявляються у реалізації фахівцем норм позитивного права. Вони формуються як мораллю, так і позитивним правом, але діяти повинні не під впливом примусу чи сили, а з огляду на вимоги природного права. Своїми нормами правнича етика здійснює синтез позитивістських та почуттєвих дій службової особи, скеровуючи їх відповідно до вимог суспільства.

---

1. Пригожин І. Філософія нестабільності // Вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 1998.– С.80-86.

2. Назаренко Є.В. До поняття правової культури // Правова культура і підприємництво. – Донецьк. – 1999. – С.17-22.
3. Вітман К.М., Дудченко В.В. Правова культура як засіб правового впливу // Правова культура і підприємництво. – Донецьк. – 1999. – С.115-118.
4. Діденко Н.Г. Соціальні та юридичні аспекти правової культури // Правова культура і підприємництво. – Донецьк. – 1999. – С.25-28.
5. Костенко О.М. Правова культура і економічна безпека // Право України. – 1999. – №3. – С.85-87.
6. Менюк О. Правова культура в умовах розбудови незалежної України // Право України. – 2001. – №4. – С.21-23.

Н.М. Майорчак

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УКРАЇНСЬКІЙ СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

На сучасному етапі розвитку українського суспільства все гостріше постає проблема забезпечення надійності функціонування всіх ланок органів внутрішніх справ, що залежить, у першу чергу, від готовності й спроможності персоналу на належному рівні виконувати свої професійні обов‘язки. У зв‘язку з цим особливого значення набуває завдання створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу [1; 3]; тобто, здатності працівників якісно, з дотриманням вимог чинного законодавства, службової дисципліни та стандартів професійної етики, виконувати свої функціональні обов‘язки.

Серед першочергових завдань підвищення ефективності функціонування МВС України найважливішими є укомплектування органів і підрозділів внутрішніх справ працівниками, які мають необхідні якості для успішного оволодіння професією правоохоронця, створення системи, що дозволяла б зберігати й розвивати їх працездатність та надійність. Виконати ці завдання неможливо без періодичного контролю функціонального стану працівника та визначення об‘єктивних критеріїв, що характеризують якісний склад органів і підрозділів внутрішніх справ.

Одним із критеріїв, що ілюструє реальний стан професійної відповідності та надійності персоналу, є плинність кадрів. Плинність кадрів призводить до багатьох негативних наслідків. Часта їх змінюваність, у тому числі й керівного складу, не сприяє закріпленню професійних зв‘язків між працівниками, діяльність яких має колективний характер. За таких обставин значна частина працівників просто не встигає набути необхідного досвіду, а відомчі навчальні заклади змушені працювати, в основному, на компенсацію кадрових втрат.

За даними соціально-психологічних досліджень, серед кандидатів на службу до силових структур віком від 18 до 35 років спостерігається значне зростання кількості осіб з асоціальними тенденціями поведінки, схильних до суїциду, з утилітарною мотивацією, а також таких, що заздалегідь планують зловживати службовим становищем, мають або мали зв‘язки з кримінальними структурами тощо. У цих осіб відзначається загальне зниження рівня морально-етичних принципів і норм поведінки, збільшення кількості випадків вживання наркотичних речовин, зловживання алкоголем (зафіксовано навіть випадки хронічного алкоголізму).

Зазначимо, що традиційним методам психологічної і психофізіологічної діагностики, які використовуються відповідними службами у профвідборі кадрів, бракує достатності та повноти науково-методичного і матеріально-технічного забезпечення [2; 3; 4]. Ці служби застосовують, як правило, застарілі методики та апаратно-програмні й технічні засоби. Зовсім не проводяться або проводяться тільки частково скринінгові (поліграфні) перевірки. Заходи щодо вдосконалення якості профвідбору мають фрагментарно-відомчий характер. Все це свідчить про нагальну потребу створення необхідної законодавчої бази, ухвалення організаційних рішень, які дозволять якісно змінити та істотно вдосконалити й стандартизувати процедуру професійного відбору кадрів, оперативного моніторингу надійності людського фактора. Нині профвідбір здійснюють фахівці медичного управління (МУ) МВС України, що гальмує розвиток психологічної служби (ПС) цього відомства.

Отже, назріла нагальна потреба чітко визначити сфери діяльності цих служб, а саме: 1) фахівці МУ МВС мають на першому етапі профвідбору відібрати з числа кандидатів на службу осіб, придатних за станом здоров‘я до несення служби в системі органів внутрішніх справ (ОВС), і здійснювати профілактичні й лікувальні функції; 2) психологічна служба на основі психограм та професіограм має діагностувати нейродинамічні, індивідуально-типологічні та особистісні характеристики індивіда, і, спираючись на аналіз одержаних даних, формувати алгоритм скринінгових поліграфних перевірок.

Оптимальним, достовірним і об‘єктивно найефективнішим напрямком такої діяльності є впровадження в процедуру професійного відбору спеціальних психофізіологічних досліджень (СПФД), а саме: 1) діагностики нейродинамічних, індивідуально-типологічних та особистісних характеристик індивіда, визначення його індивідуального психосемантичного поля значень, пов‘язаних з мотивацією вступу на службу, ставленням до наркотиків та алкоголю тощо; 2) поглиблених поліграфних опитувань (поліграфний скринінг) за методиками, складеними на підставі попередньо отриманих даних. Такий підхід забезпечить експертам можливість максимально індивідуалізувати й валідизувати процедури побудови й реалізації скринінгових опитувань. У свою чергу, це дозволить алгоритмізувати процес розробки скринінгових перевірок, тобто виявляти інформацію про кандидата, яку він з певних причин намагається приховати під час обстеження та вивчення його даних.

Поліграфні опитування – це комплекс спеціальних тестів, технічних засобів, програмового, математичного та інформаційного забезпечення [5]. Застосування його до обстежуваного дає можливість виявити приховану ним інформацію. Комплекс технічних, програмових, математичних та інформаційних засобів у зарубіжжі називають комп‘ютерним поліграфом або „детектором брехні‖.

За кордоном, наприклад, в США, перевірка надійності людського фактора здійснюється шляхом професійного відбору кадрів, планових і позапланових перевірок [5]. Професійний відбір кандидатів обов‘язково проводиться за сталими схемами: бесіда з експертом-психологом, психофізіологічне тестування та СПФД. При планових перевірках, як правило, практикують тільки поліграфні опитування, причому їх регулярність регламентована відомчими нормативними актами. Позапланові перевірки здійснюють у випадках посадових змін, службових розслідувань, при оформленні допуску до роботи, що вимагає вищого рівня таємності.

Поліграфи виготовляються двох рівнів складності. Перший рівень – для широкого вжитку, другий – спеціального призначення. Продавати їх заборонено. Персональне стажування спеціалістів здійснюється під керівництвом інструктора-поліграфолога у відповідних підрозділах відомства.

В Україні професійний відбір кадрів проводиться частково за тією ж схемою, що і в США, але без широкого застосування поліграфних опитувань. Схеми і технології планових і позапланових перевірок особового складу в Україні і США суттєво відрізняються: у нас вони проводяться нерегулярно і фактично без використання СПФД й поліграфів, що значно знижує їх ефективність, повноту й достовірність.

Отже, можна констатувати, що одним з перспективних шляхів зміни ситуації, яка склалася у системі профвідбору, є впровадження спеціальних психофізіологічних технологій, у тому числі й поліграфних. Впровадження комп‘ютерних поліграфів у кадровій роботі необхідно розглядати в контексті створення дієвої системи забезпечення психологічної надійності персоналу органів і підрозділів внутрішніх справ. У свою чергу, це передбачає створення інтегрованого комп‘ютерного апаратно-програмового психодіагностичного комплексу для відбору, оцінки й прогнозування професійної надійності працівників системи МВС.

Доцільність розробки вітчизняних поліграфів і створення державного науково-дослідного центру з проблем впровадження новітніх спеціальних психофізіологічних досліджень, у тому числі – використання поліграфних технологій, власної наукової школи підготовки поліграфологів і спеціалістів з СПФД є нагальною потребою.

Отже, маємо унікальну можливість поєднати зусилля науки і виробництва поліграфної техніки в Україні. Є всі умови для створення реального творчого колективу, який за короткий термін спроможеться розробити методологію, методики, тести, математичне і програмове забезпечення вітчизняного багатоканального поліграфа та програми навчання спеціалістів. Це сприятиме значному заощадженню бюджетних коштів, забезпеченню ефективного використання поліграфа вітчизняного виробництва, а в подальшому – інтегрованого комп‘ютерного апаратно-програмного комплексу професійно-психологічного відбору як у структурах МВС, так і в інших силових відомствах. Найкращих результатів у створенні вітчизняної школи поліграфних технологій зможемо досягти за умови поєднання науково-методологічного, методичного супроводження та відповідного виробничого потенціалу, яке може існувати у формі державного науково-дослідного центру з проблем впровадження новітніх спеціальних психофізіологічних технологій (у тому числі й поліграфних) в українську систему професійного відбору.

---

1. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. - К.: Міленіум, 2004. - 265 с.

2. Макаренко Н. В. Психофизиологические функции человека и операторский труд. - К.: Наук. думка, 1991. - 215 с.

3. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии. - К., 1996. - 336 с.

4. Малхазов О. Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю. - К.: Євролінія, 2002. - 320 с.

5. Экман П. Психология лжи. – СПб: Питер, 2003. - 270 с.Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом

О.А. Маркевич

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ПРАВООХОРОНЦЯ ДО ЗДОРОВ'Я СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Загальна структура ціннісного світу українського молодого покоління є основою завтрашнього дня нашої держави. На жаль, характерними явищами в житті молодих людей стали недбале ставлення до власного здоров‘я і, щонайгірше,

– досить швидке поширення серед молоді паління, вживання алкоголю, наркотичних та психотропних наркотичних речовин, збільшення венеричних захворювань. Одне із завдань вітчизняної правоохоронної системи є попередження та зменшення негативних наслідків недбалого ставлення до здоров‘я у сучасної молоді.

Серед сучасних вітчизняних науковців, які займаються питаннями формування ціннісних орієнтацій молоді на здоровий спосіб життя, слід відмітити дослідження таких відомих науковців, як: І.М. Богданова,О.В.Безпалько, Т.О.Голубенко, В.Г.Грибан, А.Й.Капська, В.В.Москаленко, О.О.Яременко та інші.Із зарубіжних вчених проблему здорового способу життя досліджували Х.Данеш, К.Гланз, М.Левіс, Г.Маклауен, Б.Рімер, Д.Хамбург, Л.Хей, Р.Фішер та ін.

Однак, незважаючи на значний науковий доробок вчених та практиків з даної теми, ряд наукових аспектів підготовки правоохоронців для роботи з молоддю опрацьовані недостатньо та потребують подальших досліджень. Це й визначає актуальність даної теми.

Метою дослідження є вивченняособливостей формування ціннісного ставлення до здоров‘я у сучасної молодіпід час підготовки до служби правоохоронця-комунікатора.

Сьогодні поняття «цінність» прийнято розуміти як будь-яке матеріальне або ідеальнеявище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе.

Як вважають С. Ковалевський, О. Медведєва, Г. Хаєт,система цінностей і особливо цінностей, що вважаються високими, − важливий елемент культури взагалі й корпоративної культури зокрема. Важливим є не тільки перелік цінностей, а і процес їх формування та дії, що обумовлюють мотивацію, а також середовище, яке впливає на цей процес[4].

Здоров‘я та здоровий спосіб життя займають важливе місце в системі цінностей людини.

Загальноприйняте у міжнародному співтоваристві визначення здоров`я, викладене в Преамбулі Статуту ВООЗ : «Здоров`я – це стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб або фізичних вад».Однак на сучасному етапі виділяють різні складові здоров‘я людини. Всі аспекти здоров‘я людини однаково важливі й розглядаються у взаємозв‘язку [5, с. 11-12].

Під час підготовки правоохоронців-комунікаторів потрібно враховувати, що молодь є активною частиною суспільства, яка перебуває на авангарді суспільно-

політичних та інноваційних змін. Однак варто зауважити, що на сучасному етапі в Україні поведінка молоді не завжди є такою, що відповідає усім морально-етичним та суспільним нормам, тобто є девіантною.

Як зазначає А.Й.Капська, девіантна поведінка людини – це система вчинків чи окремівчинки, які суперечать прийнятим в суспільстві нормам і проявляються у вигляді незбалансованих психічних процесів, неадаптованості, порушенні процесів самоактуалізації та ухиленні від морального та етичного контролю особистості над власною поведінкою.

Серед вітчизняних та зарубіжних дослідників не існує єдиноїточки зору на термін «девіантна поведінка». Одні вважають, що мовамає йти про всі відхилення від схвалюваних суспільством соціальних норм, інші пропонують включати в це поняття тільки порушення правових норм, треті – різні види соціальної патології (алкоголізм, наркоманія, вбивства)[2, с. 347].

Одним з видів девіантної поведінки молоді є адиктивна та наркозалежна поведінка. Їх варто розглядати у контексті формування ціннісного ставлення до здоров‘я у сучасної молоді.

Під час підготовки правоохоронців до служби, що передбачатиме активну комунікацію з населення, а особливо з молоддю, потрібно завжди пам‘ятати про потенційну небезпеку адиктивної поведінки.Адже вона передує формуванню патологічної залежності від наркогенних речовин. При цій формі поведінки негативна пристрасть людини до хімічних речовин ще не досягла стадій психічної та фізичноїзалежностей, тобто захворювання на наркоманію, алкоголізм та токсикоманію [2, с. 351-352].

З метою глибшого визначення рівня цінності здоров‘я в усіх його проявах та здорового способу життя для молоді нами було проведено анкетування. У ньому взяла участь таж сама цільова група з 40 респондентів – чоловіки та жінки віком до 35 років у м. Львові. Серед значної кількості отриманих результатів варто виділити відповіді респондентів на питання про частоту вживання алкогольних напоїв, наркотичних речовин та куріння (рис. 3.).

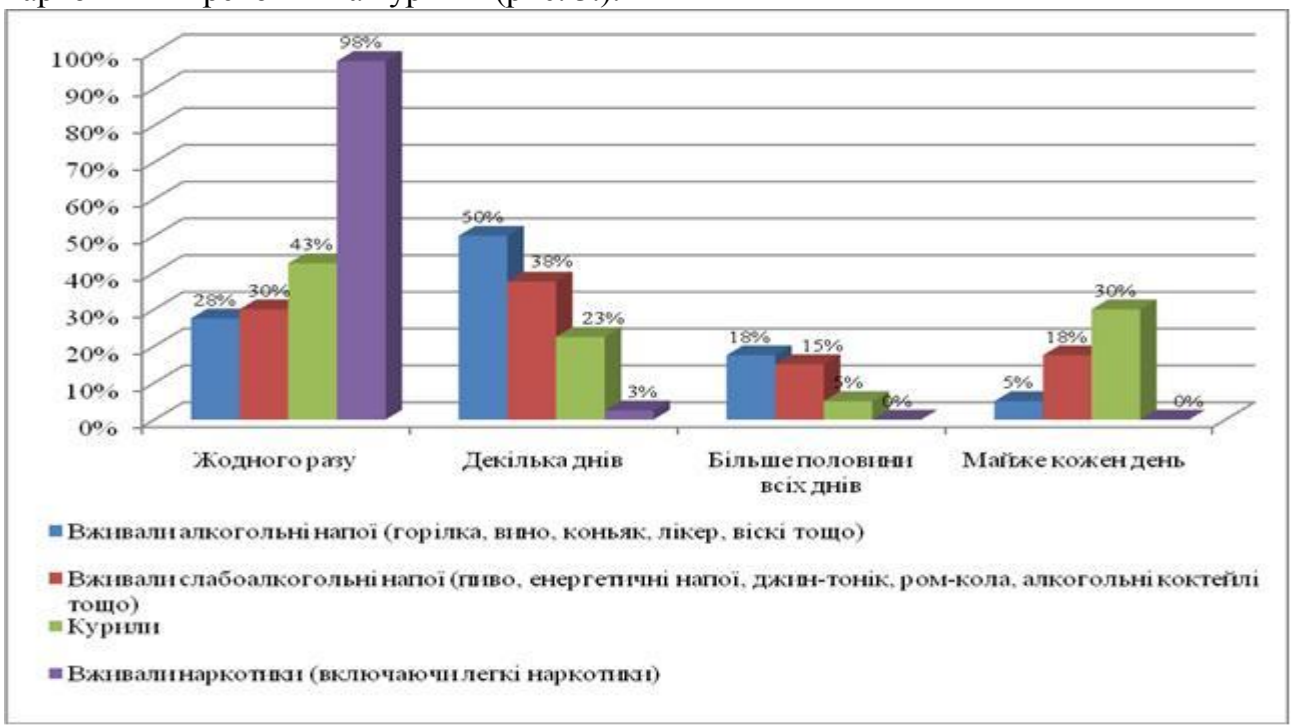

Рис. 3. Відповіді на запитання «Як часто за останні три місяці Ви піддавалися спокусам шкідливих звичок?»

Як видно з рис. 3. за останні три місці жодного разу не вживали наркотиків (в т.ч. легких наркотиків) 98% опитаних, 43% респондентів не курили, а алкогольних та слабоалкогольних напоїв не вживали 28% та 30% опитах відповідно. Серед шкідливих звичок найбільш поширеним є куріння. Адже 30% опитаних курить щодня та 23% – декілька днів на тиждень.

Важливою проблемою для сучасної молоді є зловживання алкоголем. Так, за останні три місяці аж 59% опитаної молоді зізналася, що п‘є алкогольні напої декілька днів на тиждень, 18% –більше половини всіх днів на тиждень. 5% опитаних вживають алкоголь майже щодня.

Подібною є ситуація з вживанням слабоалкогольних напоїв. За останні три місяці майже кожен день ними зловживали 18% опитаних. Декілька днів на тиждень або більше половини всіх днів вживали слабоалкогольні напої 38% та 15% опитаних відповідно.

Отримані результати свідчать про тривожні тенденції щодо ставлення до здоров‘я серед молоді. Тому нагальною є рішуча комунікація правоохоронної системи з сучасною молоддю.

Отже, формування здорового способу життя молоді – складний процес, який потребує активної участі в ньому якнайбільшої кількості людей, різних організацій і насамперед – самої молоді. Ефективність цього процесу залежить від інтеграції та координації зусиль правоохоронної системи, громадських організацій, релігійних установ тощо.

---

1. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров‘я» № 2801-XII від 11.11.1992р. (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page.

2. Капська А. Й. Соціальна педагогіка / А.Й. Капська, О.В.Безпалько, Р.Х.Вайнола та ін. Підручник./ 5-те вид. перероб. та доп. За ред. Капської А. Й.–К.: Центр учбової літератури, 2011 – 488 с.

3. Коробка Л. Психологічне здоров‘я людини в контексті здорового способу життя / Л.Коробка // Український науковий журнал «Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації», К.- №3. 2013.

4. Ковалевський С. Цінності людини / С. Ковалевський, О. Медведєва, Г. Хаєт // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://osvita.ua/school/manage/ cadre/3674/

5. Яременко О. О. Формування здорового способу життя молоді: проблеми і перспективи / О. О. Яременко, О. М. Балакірєва, О. В. Вакуленко та ін. - К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2000.

Наугольник Л.Б.

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ КЕРІВНОГО СКЛАДУ МІЛІЦІЇ (ПОЛІЦІЇ) В СТРЕСОВИХ УМОВАХ

Курс на євроінтеграцію та побудова національної Української держави висувають вимоги як до особистості керівника в ОВС, до його професійної майстерності, до гуманності, до інших моральних рис, так і до поведінки в в цілому. Оскільки діяльність керівників ОВС пов‘язана з дефіцитом часу для

прийняття рішень, інтенсивними фізичними та психологічними навантаженнями, то їхня праця є стресогенною і емоційно високо напруженою.

Американські кардіологи М. Фрідман і Р. Розенман детально описують особливості поведінки в стресових умовах і психосоматичні наслідки, до яких така поведінка призводить, зокрема типи поведінки «А», «АБ» і «Б». Аналіз цих та багатьох інших досліджень, зрештою, привів до формування досить стійкого переконання, що поведінка типу «А» і володіння особистісними особливостями цього типу є фактором ризику психоемоційного дистресу. Для особистості цього типу на поведінковому рівні характерно яскравий прояв активності, напруженості, амбітності, часто нестриманості в прояві почуттів, напористості і нетерплячості в досягненні мети. При зустрічі з перешкодами на шляху до досягнення поставленої мети особистість типу «А» часто може проявляти не тільки наполегливість, але і агресивність. Однак, серцевиною особистості є саме домінуюча мотивація першості та соціальної конкуренції.

Дослідження доводять, що, крім типів поведінки особистості, для яких властиві захворювання серця, існує велика кількість аналогічних характеристик особистості, що відповідають іншим захворюванням, наприклад, ревматоїдному артриту, виразці шлунка, бронхіальній астмі та циститу (у жінок), навіть таким як грип чи гостре респіраторне захворювання та іншим.

Тип поведінки з протилежними характеристиками був названий поведінкою типу Б. Особи типу Б обережні, спокійні, врівноважені. Деякі дослідники виділяють також поведінку типу С. Такі люди знаходяться в групі ризику для онкологічних захворювань. Їм властиві депресивність, уразливість, страждання від самотності, боязкість, скутість, покірність перед неприємностями.

Для особистості типу «А» не сам по собі неуспіх у соціальній конкуренції є фатальним і безумовним фактором психоемоційного дистресу, а те - як реагують на цей неуспіх оточуючі. Виявляється, саме по собі будь-яке зауваження неуспіху особистості типу «А», підкреслення і звернення уваги на її неуспіх у конкурентній соціальній взаємодії призводить до зростання внутрішньої напруги. Для того щоб викликати негативний ефект, це зауваження неуспіху, таким чином, не обов‘язково має носити характер негативного оцінювання (зневажливе ставлення, жартування), але воно може бути і нейтральним за формою або навіть може носити зовні позитивний характер (співчуття з приводу неуспіху, з акцентуванням уваги на ключових травмуючих дескрипторах, таких як: «програш», «суперник», «поразка» й інші).

Слід вказати, що поширеність особистостей типу «А» неоднакова в різних соціокультурних популяціях і коливається в межах від 45% до 76%. Максимальна концентрація людей типу А спостерігається в містах соціально та економічно більш розвинених країн, а мінімальна - у селах, які знаходяться до того ж в слабкорозвинених регіонах.

Дослідження особливостей поведінкової активності в стресових умовах керівників ОВС здійснювалось у 2013 році на базі Інституту післядипломної освіти та заочного навчання ЛьвДУВС. В емпіричному дослідженні взяли участь 51 опитуваний – усі слухачі – це керівники ВДСБЕЗ та дільничні інспектори міліції з різних регіонів України, віком від 21 до 43 років. З них 48 чоловіків і 3 – жінки.

В емпіричному дослідженні було виміряно 39 діагностичних показники таких методик: «Комплексна оцінка проявів стресу», методика «Шкала соціальної адаптації» Холмса-Рея (СЖП – стресогенні життєві події), методика визначення

рівня тривожності Тейлора), методики «Тест-опитувальник самоставлення В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва»), Бостонський тест, методикав «Діагностика стратегій поведінкової активності в стресових умовах», методика 16 PF Кеттела). Для емпіричного дослідження індивідуальних особливостей поведінкової активності керівників ОВС в стресових умовах було використано методику Дженкінса «Діагностика стратегій поведінкової активності в стресових умовах». Ця методика містить ряд питань, що стосуються особливостей життя, активності в справах і спілкуванні або поведінки в емоційно-напружених ситуаціях. Вона призначена для визначення типу «А», «Б» чи «АБ» поведінкової активності в стресі.

Аналіз результатів за методикою-опитувальником Дженкінса показав, що 82,4% опитаних надають перевагу типу поведінки у стесовій ситуації – «АВ», тобто це межа між типом «А» і «Б», для якої характерне прагнення до врівноваженої поведінки. Їм характерна активна і цілеспрямована діловитість, різносторонність інтересів, уміння збалансувати ділову активність, напружену роботу із зміною занять і уміло організованим відпочинком.

Використання методів математичної статистики, а також аналіз проведених кореляцій дозволив виявити взаємозв‘язки показника «Рівень стратегії поведінкової ативності у стресових умовах» (див.: рис. 1): «Шкала самоінтересів» (r=-0,23), «Шкала самовпевненості (r=-0,36), «Шкала самоприйняття (r=-0,22), «03 Фактор С – ―емоційна стійкість‖» (r=0,20), «09 Фактор L - ―довірливість – підозрілість‖».

Психологічний зміст отриманих кореляцій полягає в тому, що із збільшенням рівня емоційної стійкості буде зростати тенденція до поведінки особистості за типом Б, тобто до раціональності, обережності, неквапливості, з помірною активністю особистості, емоційної стабільності в поведінці, відносної стійкості до дій стресогенних факторів. Буде розвиватися і надалі формуватися вміння пристосовуватися до різних видів діяльності.

Досліджуваний, що характеризується відвертістю, довірливістю, позитивною схильністю до інших людей, терпимістю, вмінням вживатися з іншими, вільний від заздрощів, такий, що легко лагодить з людьми і добре працює в колективі, буде більш схильний до поведінки типу «А». А от, досліджуваний, який ревнивий, заздрісний, характеризується підозрілістю, якому властива пихатість, зарозумілість, інтереси якого зорієнтовані на свою особистість, який обережний в своїх вчинках, егоцентричний, буде схилятися до поведінки більш типу «Б».

Обернена кореляція з шкалами методики «Тесту-опитувальника самоставлення» (В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва), а саме з «самоінтереси», «самовпевненість», «самоприйняття» може свідчити про те, що із збільшенням інтересу до себе, самовпевненості та самоприйняття стратегія поведінкової активності буде прямувати до стратегії особистості типу А. Самоставлення - це важлива психологічна категорія, яка тісно пов‘язана з пізнавальною та моральною сферами особистості й займає центральне місце в психологічній регуляції діяльності. Через зріле ставлення до себе людина може реально впливати на хід свого життя і життя інших людей, розумно організовувати процес життя, передбачати життєві події та їх результати. Природа самоставлення не замикається внутрішнім простором особистості, а через мотиви зв‘язується з реальною життєдіяльністю суб‘єкта.

Отримані кореляції показують, що поведінкова активність буде прямувати до стресової типу А, при таких умовах: при збільшенні міри близькості до самого

себе, зокрема інтересу до власних думок і почуттів, готовності спілкуватися з собою «на рівних», впевненості у своїй цікавості для інших; при збільшенні самовпевненості як негативної моральної риси, що поєднує в собі й інші більш конкретні моральні недоліки: гордовитість, пихатість, зневажливість, де внутрішнім її підґрунтям є нерозсудливість як центральна ознака розуму суб‘єкта, коли йому важко погодитися з власною розумовою недосконалістю, з неточністю та недостатньою глибиною знань, якими він володіє (звідси й установка на перебільшення своїх інтелектуальних можливостей, що породжує істотні моральні хиби, зокрема зарозумілість, зазнайство, схильність до образи тощо; складається враження, що самовпевнена особистість живе в індивідуальній непроникливій оболонці, що не дає їй змоги повернутися до соціального простору й відчути його різноманітні імпульси); при баченні в собі, переважно, недоліків, низькій самооцінці, готовності до самозвинувачення.

Виявлені кореляційні зв‘язки, дозволили зробити висновки: такими індивідуальними особливостями, що прямо впливають на поведінку керівників ОВС у стресових умовах є емоційна стійкість, рівень довірливості чи підозрілості обернені взаємовпливи самовпевненості, самоінтересів та самоприйняття. Із зростанням емоційної стійкості, буде збільшуватися тенденція до типу поведінкової активності «Б», що передбачає більш адаптивний та корисний для здоров‘я спосіб реагування на стрес. Також зростатиме тенденція до безстресового реагування при зменшенні надмірної довірливості, самоприйняття, самоінтересів та самовпевненості.

Отримані результати показують, що для того щоб поведінка представника керівного складу міліції (поліції) була більш врівноваженою, раціональною і разом з тим пошуково активною, слід розвивати адекватне їх самоставлення, тобто самоприйняття, самовпевненість і самоінтерес, а також підвищувати емоційну стійкість та пильність. Це вимагає ефективної серйозної психологічної роботи не тільки професійних психологів з керівниками та командирами у підрозділах, а також, в цілому, зміни системи і форми роботи міліції (поліції) з особовим складом на рівні міністерств та відомств.

Кадровим апаратам УМВС чи ГУМВС, МВС під час призначення на керівні посади та при зарахуванні співробітників у резерв на висунення на керівні посади, при здійсненні професійного психологічного відбору з метою профілактики професійного стресу керівників ОВС, доцільно було б враховувати отримані результати і не допускати до служби на керівних посадах людей занадто самовпевнених, пихатих, надто довірливих, з неадекватним самоставленням, емоційно нестійких, оскільки наявність таких психологічних особливостей у керівника може призвести, насамперед до психосоматичних захворювань у нього самого, а також до зниження ефективності правоохоронної діяльності в цілому, та до багатьох неадекватних вчинків.

---

1. Бодров В.А. Роль личностных особенностей в развитии психологического стресса / В.А. Бодров // Психические состояния. Хрестоматия. - СПб.: Питер, 2000. - С. 151.
2. Личность типа «А» как психологический феномен. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://murzim.ru/psihologija/psihologija-izuchenija-lichnosti/10565-lichnost-tipa-a-kak-psihologicheskiy-fenomen.html
3. Ротенберг В. Сновидения, гипноз и деятельность мозга / Роттенберг Вадим / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://royallib.ru/read/rotenberg_vadim/snovideniya_gipnoz_i_deyatelnost_mozga.html#20480

4. Селье Г. Стресс без дистресса. / Ганс Селье; пер. с англ. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bookz.ru/authors/sel_e-gans/distree/page-2-distree.html:

В.В. Петришин

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ СИСТЕМИ МВС

Вивчення проблеми професійного становлення особистості (Є.О. Клімов, В.П. Казміренко,С.Д. Максименко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.В. Рибалка) знаходить своє відображення у концептуальних положеннях на предмет: підготовки майбутнього спеціаліста в умовах вищого навчального закладу; розвитку професійних здібностей, умінь та навичок майбутнього фахівця; міжособистісних стосунків у професійному колективі. Останнім часом проблеми професійного становлення розглядають і юридичні психологи (Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, В.І. Барко, Г.Є. Запорожцева, О.В. Іванова, Ю.Б. Ірхін, Л.І. Казміренко, О.А. Левенець, В.С. Медведєв,Л.І. Мороз, О.М. Цільмак, Г.О. Юхновець, С.І. Яковенко та ін.).

Професійне становлення – тривалий, динамічний і багаторівневий процес, спрямований на досягнення професіоналізму [1]. Процес професійного становлення розпочинається з професійного самовизначення, вибору професії з урахуванням своїх інтересів і схильностей і продовжується осягненням обраної професії, засвоєнням необхідних знань, умінь і навичок, правил та норм професійної діяльності; усвідомленням себе як професіонала, розвитком професійно важливих якостей. На кожній стадії професійного становлення особистість усвідомлює і формулює цілі та завдання у відповідності до суспільних вимог і норм та реалізує їх відносно власних потенціалів, інтересів, потреб і ціннісних орієнтацій. Засвоєння необхідних знань, формування професійно значущих умінь, навичок, що складають професійну компетенцію майбутнього фахівця, розпочинається на етапі навчання у вищому навчальному закладі. Так, на етапі здобуття фахової освіти саме навчальне середовище пропонує норми спілкування, рольової поведінки, цінності, які обумовлюють міжособистісні стосунки в колективі, успішність перебігу процесу професійного становлення, формують образ майбутнього фахівця.

Соціально-психологічний клімат підрозділу майбутніх психологів ОВС має специфічні особливості, що виявляються у: змісті, організації й умовах навчально-службової діяльності; стилі та особливостях роботи керівництва; характері статусно-рольових взаємодій у ВНЗ; рівні збігу офіційної та неофіційної структури підрозділів; культурі міжособистісних стосунків; нормативних та ціннісно-орієнтаційних аспектах життєдіяльності групи; соціально-демографічних та психологічних особливостях членів групи [4].

Мікросередовище курсантського підрозділу здійснює важливий вплив на професіоналізацію фахівця, який виявляється у мотиваційних процесах при формуванні ставлення до майбутньої професії, а також процесу її здобуття з боку однокурсників, викладачів, керівництва факультету та навчального закладу.

Характер взаємин курсантів в навчально-службовому процесі досить складний, у зв‘язку з чіткою регламентацією офіційних рольових зв‘язків. У

початковий період навчального процесу вони виявляють особисті інтереси та потреби, установки, намагаються знайти власне місце у структурі рольових стосунків. Одні з них орієнтуються на виконання організаційно-службових доручень (молодші командири), інші зосереджуються на навчально-пізнавальній, науковій діяльності, деякі стають учасниками різноманітних художніх та спортивних колективів [3]. Внаслідок цього навчальна група є не простим функціональним об‘єднанням курсантів, а мікросередовищем життєдіяльності особистості майбутнього фахівця.

Цілеспрямований вплив на соціально-психологічний клімат курсантського підрозділу особливого значення набуває на початкових етапах його формування. Саме на першому курсі формується ставлення курсанта до навчання, майбутньої професійної діяльності, продовжується активний пошук шляхів та засобів самореалізації. Навіть відмінники середніх навчальних закладів на першому курсі не одразу впевнені у своїх можливостях в навчальному процесі. Невдачі на цьому етапі можуть призвести до розчарування, втрати перспектив, пасивності та відчуження.

Входження майбутніх фахівців в нову соціальну роль – курсантів вищого навчального закладу системи МВС, жорстко регламентований устрій життєдіяльності, замкнутість навчальних підрозділів, різкий відрив від кола звичного спілкування з рідними, близькими, друзями а також психофізіологічні та соціально-психологічні вікові особливості обумовлюють необхідність пізнання нового середовища спеціалізованого ВНЗ, встановлення оптимальних комфортних стосунків через соціально-психологічну адаптацію до навчально-службової діяльності у ВНЗ МВС [4].

Отже, оптимізація професіоналізації вимагає розробки відповідних ефективних психолого-педагогічних технологій у навчанні, використання соціально-психологічних потенціалів навчальної групи.

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004 – 304 с.

2. Максименко С.Д., Соловієнко В.О.Загальна психологія: Навч. посібник. - К.: МАУП,2000. - 256 с. - Бібліогр. у кінці розд.

3. Приходько Юлія Олексіївна. ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ: ВВЕДЕННЯ У ПРОФЕСІЮ. Навч. посібник. – 2-е вид. – К.: Каравела, 2010. – 232 с.

4. Ягупов В. Військова психологія. Підручник. – К.: Тандем, 2004. – 656 с.

Р.І. Сірко

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Всі дослідники єдині в тому, що учасники бойових дій проходять значнізміни в психіці, які не дозволяють успішно адаптуватися до мирних умов життєдіяльності. У медико-психологічні джерела введений спеціальний термін «травматична особистість», який описує симптомокомплекси стійких властивостей, що формуються під впливом перебування особистості в бойових умовах. В спеціальній літературі аналізуються проблеми особистості учасників бойових дій, їх патопсихологічні зміни в процесі адаптації до умов мирного життя, особливості спілкування, специфіка сімейних та виробничих відносин, проблеми

реабілітації, корпоративні групи воїнів, їх керівництво, лідерство, фактори, що впливають на статус особистості.

В психолого-медичних джерелах зустрічаються поодинокі спроби вивчення екстремального досвіду особистості, але ці аспекти знаходяться скоріше в стадії постановки проблеми, ніж її експериментального дослідження. Аналогічна ситуація спостерігається із питаннями вивчення психології близьких родичів ветеранів війни. В доступній автору літературі ці аспекти глибоко не вивчаються.

Так, спостерігаються значні деструкти в соматичній сфері особистості: захворювання шлунково-кишкового тракту (гастрити, виразки 12- ї палої кишки і шлунка, коліти), серцево-судинної (гіпертонія, ішемічна хвороба серця, інфаркти, інсульти) та ендокринної (цукровий діабет) систем.

В психологічному статусі осіб, що брали участь у бойових акціях спостерігаються аномальні порушення особистості та нервово-психічні деформації: страх, агресивність, підозріливість, розлади сну, емоційна нестійкість, заглиблення в себе, зниження стресостійкості та схильність до суїциду. Так, за даними ряду досліджень від 30 до 74% ветеранів війни намагалися покінчити життя самогубством; 20% страждають нервово-психічними розладами навіть при відсутності соматичних ушкоджень; більш ніж у 30% учасників бойових дій діагностовано психосоматичні захворювання.

Значні порушення спостерігаються в психічному статусі учасників війни, маніфестують невропатичні та психопатологічні розлади, починаючи від рентних станів і закінчуючи психозами. Так найчастіше зустрічаються такідіагнози:

- синдром солдатського серця, який характеризується болями в грудях та посиленим серцебиттям;
- флешбек-синдром, який проявляється в посиленій акцентуації свідомості на екстремальних подіях, при цьому індивід не може витіснити їх в підсвідомість;
- синдром вижившого, який заключається у хронічному відчутті провини від того, що залишився живим, тоді як інші загинули;
- синдром прогресуючої астенії, для якого властиві швидке старіння, прагнення спокою, зниження активності, втрата ваги;
- рентний синдром, щопроявляється в пасивній життєвій позиції та пошуку пільг у зв‘язку з інвалідністю;
- синдроми психопатичного діагнозу при яких швидко формується агресивність, замкнутість, підозріливість, імпульсивність, схильність до насильницьких дій, наркотична та алкогольна залежність.

Для комбатантів характерно: домінування цінностей референтної групи, в основному групи бойових соратників; жертовність собою і іншими людьми; прагнення до саморуйнування ради цієї жертви; романтизм; ілюзія справедливості і свої переконань і намагання контактувати з собі подібними. Вони схильні до соціальної ізоляції, психологічних розчарувань, сприйняття бойової травми як абсурду. У таких індивідів спостерігається: втрата надії на майбутнє; тяжка внутрішня напруга; злість; страх; почуття провини за те, що вижив, тоді як інші загинули; прагненняще раз пережити емоційно воєнні події; потреба у екстремальних ситуаціях. До того ж, дослідження психологів показали, що у комбатантів деформується ставлення до дружини та власних дітей. Це проявляється не лише в частих конфліктах, але і у відсутності опіки і турботи та формуванні вимог до дитини як до дорослої людини.

Группа авторів, які вивчали медико-психологічні аспекти проблеми особистості учасника бойових дій для їх аналізу ввели поняття посттравматичного стрессового розладу.

В аналізованих літературних джерелах досить детально досліджується процесс адаптації учасника бойових дій до мирного життя. Він здійснюється в декілька етапів.

Перший етап охоплює період від декількох місяців до 3-х років. В перші тижні, найбільш загрозливі, військовослужбовець повертається в свою соціальну групу з набутим екстремальнимдосвідом, із цінностями, які соціум не визнає. Особистість не може успішно пристосуватися до вимог суспільства у зв‘язку з незворотними негативними змінами психіки, що проявляється у високій конфліктності та ймовірності суїциднихспроб.

Другий етап наступає через 3 роки, на протязі яких більшість учасників бойових дій пристосовуються до соціальних умов, хоча деструкти психіки залишаються і високого рівн яадаптованості вони не досягають. В цей період у деяких індивідів формується синдром посттравматичних стресових розладів. На думку дослідників, фізіологічним механізмом виникнення вищесказаного синдрому є незворотні зміни структури і зв‘язків нейронів головного мозку, які наступають в результаті перебування особистості в стресових розладах.

Більшість спеціалістів, характеризуючи синдром посттравматичних стресових розладів, акцентуютьувагу на його основних симптомах у фізіологічній, емоційній, інтелектуальній і поведіковій сферах.

А.І. Сушко

ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ЕФЕКТИВНОГО ПРАЦІВНИКА В СИСТЕМІ ОВС УКРАЇНИ

В сучасних умовах реформування органів внутрішніх справ (ОВС) виникає нагальна потреба удосконалення психологічного забезпечення навчально-професійної діяльності, зокрема професійно-психологічного відбору, навчально-виховного процесу та формування психологічної готовності до виконання завдань професійної діяльності.

Діяльність працівників цих органів є складною взаємодією людських стосунків. Міліціонерам зазвичай доводиться мати справу з контингентом, якому притаманні асоціальні прояви, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, в основному вороже і негативне ставлення до працівника органів внутрішніх справ як до представника державної влади.

На наш погляд, вирішення цієї проблеми та забезпечення ефективності працівників в процесі професійної діяльності зумовлює розв‘язання двох взаємопов‘язаних і водночас самостійних завдань: здійснення професійного психологічного відбору кандидатів на службу до ОВС і формування психологічної готовності працівників до професійної діяльності в ОВС, оскільки така готовність є необхідною складовою ефективної самореалізації особистості в обраній діяльності, передумовою становлення професіоналізму.

Вважаємо, що процес становлення працівника міліції-професіонала починається з перших кроків навчання в спеціалізованому навчальному закладі та залежить від різноманітних об'єктивних (організаційних, соціально-психологічних

та інших зовнішніх чинників) і суб'єктивних особливостей (стійкої мотивації, здібностей, інтересу до обраної спеціальності). Поєднання цих об'єктивних і суб'єктивних чинників забезпечує успішне функціонування особистості у навчальній і подальшій професійній діяльності. Необхідність глибокого психологічного вивчення особистості майбутнього правоохоронця, структури його психологічної готовності до службової діяльності є реальною потребою часу, тому що професія працівника органів внутрішніх справ відноситься до однієї з найскладніших, насамперед тому, що пов'язана з постійним ризиком для життя і здоров я.

Психологічний відбір – важливий етап профвідбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС випадкових осіб, які за своїми якостями нездатні досконало оволодіти міліцейською спеціальністю. Водночас він покликаний оптимально розставити кадри по різних службах і підрозділах системи МВС, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати й прогнозувати можливість професійних відхилень, суїцидів співробітників ОВС. Система відбору кадрів до ОВС України сьогодні поетапно здійснюється кадровими службами й психологами Центрів практичної психології МВС України, психологами навчальних закладів МВС [4].

Виходячи із теоретичних положень та досягнень науки у питаннях психології праці, основними методичними підходами до психологічних досліджень з метою профвідбору слід вважати: вивчення цілісної особистості; дослідження динамічних особливостей особистості; порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних та екстремальних режимах; спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для даного виду трудової діяльності.

Для успішного вирішення завдання розробки систем психологічного відбору спеціалістів необхідна певна послідовність дій. Загальне завдання полягає у підборі найбільш інформативних методик, за допомогою яких можна було б повністю охарактеризувати ті якості спеціалістів, від яких безпосередньо залежить успіх діяльності. Особливі труднощі полягають в тому, що потрібно охарактеризувати не тільки наявні властивості, але й побудувати прогноз щодо їх розвитку в процесі навчання, що дозволить формуванню психологічної готовності до праці [3]. Аналіз літератури дозволяє виділити, що готовність до того чи іншого виду діяльності визначають як цілеспрямований прояв особистості. Її (готовність) варто розглядати з двох сторін: як психічний стан (тимчасова або ситуативна готовність) і як характеристика особистості (довготривала або загальна).

На наш погляд, актуального значення набуває саме готовність до правоохоронної діяльності, яка можна вважати включає емоційну стійкість, що забезпечує витримку і само витримку; професійне мислення, яке дозволяє проникати в причинно-наслідкові зв‘язки, аналізувати власну діяльність, відшукувати наукове пояснення успіхів і невдач, передбачати результати роботи [1]. Саме тому, формування психологічної готовності має здійснюватись шляхом розвитку всіх структурних компонентів даної готовності в умовах спеціально організованого навчання, яке спрямоване не тільки на оволодіння теоретичними знаннями і практичними уміннями, а й на вдосконалення психічних процесів, формування професійно важливих якостей, що дасть змогу в подальшому успішно пройти профдобір кандидатів на посади в систему ОВС [2].

Отже, підготовка ефективного працівника до складної професійної діяльності передбачає утворення необхідних якостей, установок і властивостей особистості , які стануть гарантом і забезпечать фахівцю успішне виконання професійних обов‘язків у майбутньому.

1. Балл Г.О. Формування готовності до професійної праці у контексті гуманізації освіти // Психологічні аспекти гуманізації освіти. Книга для педагога / Г.О. Балл, П.С.Перепелиця; за ред.. Г.О.Балла. – Київ-Рівне, 1996.

2. Егоричева И.Д. Самореализация подростка : квазифеномен развития или норма возраста / И.Д.Егоричева // Мир психологи. -2004.

3. Крушельницька Я. В. К 84 Фізіологія і психологія праці: Підручник. — К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.

4. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. – СПб.: Речь, 2004.– 210 с.

О.Б. Чорномаз

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИХОВНОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Зміни в сучасному українському соціумі, його економічній, політичній, духовній сферах закономірно впливають на процес формування нових взаємовідносин між державою, її інституціями та громадянським суспільством. Це стосується й такого державного інституту, як органи правопорядку. Міліція в Україні – це державний орган виконавчої влади, який покликаний захищати життя, здоров‘я, права і свободи громадян, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань, стояти на варті правопорядку й законності. Як прописано в Законі України «Про міліцію», діяльність цієї структури будується на принципах законності, гласності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями і населенням. Міліція інформує органи влади й управління, населення, засоби масової інформації про свою діяльність, стан громадського порядку та заходи щодо його зміцнення.

Концептуальні положення кадрової політики МВС України наголошують на потребі виховання нового покоління керівників органів внутрішніх справ та військово-лужбовців внутрішніх військ XXI століття, здатних гідно відповідати навиклики і загрози часу, ефективно захищати громадян і державу від протиправних посягань. Саме тому питання відповідності виховної роботи з особовим складом в органах внутрішніх справ (далі − ОВС) конституційним нормам та сучасним вимогам розвитку суспільства є актуальними, що відображено у низці чинних вітчизняних законодавчих актів (Указ Президента України про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки від 1 лютого 2012 року № 45/2012, Рішення колегій МВС України, Програма зміцнення кадрового потенціалу МВС України на 2012-2016 роки та інші нормативно-правові акти) [1, с. 33].

Сучасний професіонал формується у світі нестійких соціально-професійних відносин, які перш за все повинні відповідати чинним конституційним нормам та сприяти зміцненню дисципліни і законності в державі, зокрема в системі роботи з особовим складом ОВС. Від змісту та якості цієї роботи залежать результати майбутньої професійної діяльності правоохоронця, здатність ефективно

виконувати свої функції. Однак проблемні питання організаційно-правового забезпечення виховної роботи з особовим складом в ОВС та напрями їх оптимізації вивчаються фрагментарно і не мають окремого комплексного дослідження.

Виховна робота в органах внутрішніх справ у сучасних умовах покликана допомогти працівнику міліції правильно орієнтуватися в житті, сумлінно виконувати покладені на нього службові обов‘язки, сформувати у нього любов до своєї Батьківщини, шанобливе, доброзичливе ставлення до громадян, високі професійно-моральні якості, внутрішню потребу дотримуватися законів [3, с. 351].

Загальні проблеми виховання є фундаментом для їх вирішення − у кожному з інститутів суспільства. Це також стосується і роботи органів внутрішніх справ. Розбудова громадянського суспільства, демократичної правової держави вимагає проведення в ОВС сучасної кадрової політики, впровадження її в роботу ОВС. Тому виховна робота повинна розглядатись як складова кадрової політики в ОВС та у тісній взаємодії з нею і бути незалежною від впливу будь-яких політичних, громадських об‘єднань (п.ст. 18 Закону України «Про міліцію») [1, с. 33; 2].

Для чіткого визначення поняття «виховна робота в органах внутрішніх справ» звернемося до напрацювань педагогічної науки, оскільки для педагогіки поняття «виховання» є базовим [3, с. 352].Так, А.І. Кузьмінський та В.Л. Омеляненко розглядають виховання як цілеспрямований і організований процес формування особистості, що передбачає формування у людини певних якостей відповідно до вимог морального, розумового, трудового, фізичного та естетичного виховання [4].

В.Л. Ортинський розглядає поняття виховання у широкому і вузькому соціальному значенні слова, а також у широкому і вузькому педагогічному розумінні [5]. Так, на думку автора, у широкому соціальному значенні виховання – це передавання соціального досвіду, накопиченого людством упродовж усієї історії, від старшого покоління молодшому. У вузькому соціальному значенні виховання – це спрямований вплив на людину суспільних інститутів з метою передати їй певні знання, сформувати необхідні навички і вміння, гідну поведінку, наукові переконання, суспільні цінності, моральні та політичні орієнтири, життєві настанови і перспективи.

Ефективність роботи ОВС залежить від високої моральної зрілості особового складу, суворого дотримання законності, підвищення інтересу до особистості, умінні враховувати соціальні фактори в суспільстві та підвищувати власний професійний рівень. Про необхідність урахування соціальних факторів у забезпеченні професійної надійності персоналу зазначено і в Законі України «Про міліцію». Зокрема, ст. 5 Закону передбачено розвиток культури, такту працівника ОВС у стосунках з громадянами, а ст. 17 вимагає від працівника ОВС мати високі особисті, ділові, моральні й психологічні якості. Таким чином, напрацьовано значну теоретико-методологічну базу із вивчення проблем виховання та виховної роботи в ОВС. Разом із тим існує значний розрив між теоретичними розробками та їх реалізацією на практиці.

У результаті аналізу чинних нормативно-правових актів МВС України стосовно організації виховної роботи з особовим складом нами виділено основні напрями, які найчастіше зустрічаються, а саме:

− громадянське та патріотичне (організація культурно− масової та просвітницької роботи, забезпечення соціального захисту в органах і підрозділах

внутрішніх справ);

− розумове, фізичне виховання (вивчення, узагальнення і поширення позитивного досвіду, забезпечення якісного рівня виховної роботи в ОВС, професійної та службової підготовки працівників міліції тощо);

− правове виховання (підвищення ефективності діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України щодо виявлення, попередження та припинення, у межах їх компетенції, корупційних правопорушень та службових зловживань; підвищення рівня правової освіти; зміцнення дисципліни і законності тощо);

− моральне виховання (вивчення професійних та моральних якостей особового складу органів внутрішніх справ);

− превентивне виховання (розроблення проекту Програми профілактично-виховної роботи Міністерства внутрішніх справ України на 2012-2015 роки та Плану антикорупційних заходів у системі Міністерства внутрішніх справ на 2011 - 2015 роки) [1, с. 33].

Актуальність та необхідність пошуку більш ефективних методів удосконалення виховної роботи в органах внутрішніх справ у цілому викликані:

1. Зниженням рівня морально-психологічного стану особового складу, яке проявляється у зростанні порушень дисципліни і законності.

2. Втратою професіоналізму і зниженням рівня загальної культури працівників.

3. Падінням у суспільстві рейтингу і престижу служби в органах внутрішніх справ, довіри населення до їх роботи.

4. Великими фізичними, моральними і психологічними навантаженнями, дедалі сильнішим тиском на працівників органів внутрішніх справ з боку протиправних елементів. Все це посилюється політичною і економічною нестабільністю в країні, загостренням криміногенної обстановки, що, у свою чергу, знижує впевненість частини працівників у необхідності і корисності їх праці, апатію, байдужість до результатів службової діяльності.

5. Призупиненням законодавчим органом та рішеннями органів иконавчої влади та місцевого самоврядування на місцях соціальних гарантій, пільг і компенсацій особовому складу [3, с. 354].

У виховній роботі з особовим складом органів внутрішніх справ на сьогодні існує ще багато невирішених проблем, недоліків. Головні з них:

− це невміння і небажання керівного складу займатися роботою з підлеглими, формалізм при її проведенні, відсутність індивідуального підходу до працівників. Тоді як ґрунтовна теоретична підготовка, широкий кругозір, висока загальна і педагогічна культура керівників органів і підрозділів внутрішніх справ дозволить їм успішно вирішувати завдання щодо виховання особового складу. Ці завдання більш ефективно вирішуються, якщо начальник добре знає рівень загальноосвітньої та спеціальної підготовки працівника, його інтереси та здібності, якщо враховує у своїй роботі вікові, фізіологічні та психологічні особливості підлеглих.

Організаційні форми виховної роботи з особовим складом мають багато спільного та пов‘язані між собою. Тому доцільно деякі з них об‘єднати з метою уникнення дублювання повноважень, а саме, виділити серед перерахованого переліку напрями: наставництво: підвищення ефективності нормативно-правового забезпечення соціально-гуманітарної підготовки та індивідуальної роботи з

особовим складом; нормативно-правові умови ефективності застосування заохочень та стягнень особового складу; правова робота з населенням.

З метою вдосконалення нормативно-правового забезпечення виховної роботи в ОВС вважаємо за доцільне: на законодавчому рівні прискорити прийняття відповідних концептуальних положень у нормативно-правових актах, які стосуються виховання, оскільки чимало їх сьогодні втратили чинність; на рівні вищого навчального закладу МВС України залучати інститути громадянського суспільства до реалізації напрямів виховної роботи.

Отже, актуальним завданням виховної роботи в органах внутрішніх справ є підвищення якості цієї роботи та підготовка кваліфікованих кадрів для її проведення.

1. Лукашенко А.А. Організаційно-правове забезпечення виховної роботи в органах внутрішніх справ / А.А. Лукашенко // Юридичний науковий електронний журнал. - № 1. – 2014. – С. 32-35.

2. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. : за станом на 16 травня 2013 р. N 245-VII (245-18) // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - № 4. - Ст. 20.

3. Тихоненко Л.Л. Напрямки вдосконалення виховної роботи в органах внутрішніх справ / Л.Л. Тихоненко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університетувнутрішніх справ. - № 2. – 2012. - С. 351-356.

4. Кузьмінський А.І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посібник / А.І. Кузьмінський, В.Л. Омеляненко. – К., 2006. – 344 с.

5. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / В. Л. Ортинський. – К., 2009. – 344 с.

6. Положення про організацію виховної роботи з особовим складом органів і підрозділів внутрішніх справ України: наказ МВС України від 25 листопада 2003 р. № 1458.

ПСИХОТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ (ПОЛІЦІЇ) ДО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З НАСЕЛЕННЯМ

Н.М. Бамбурак

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГІВ ІЗ ФОРМУВАННЯ ТЕЛЕРАНТНОСТІ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Соціально-політичні та економічні умови розвитку суспільства актуалізують питання індивідуально-психологічного та професійного розвитку працівників міліції. Надзвичайно актуальним є впровадження в роботу з персоналом силових структур сучасних тренінгових технологій, які сприяють підвищенню рівня психологічної та соціальної профкомпетенції, зокремаїхньому професійному й особистісному зростанню щодо конструктивної взаємодії з населенням.

Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін опанувати великий об'єм інформації і закріпити отримані знання і уміння з

практики. Навички відпрацьовуються за допомогою різних прийомів і вправ, ділових і рольових ігор, групових дискусій, моделювання ситуацій, занять із записом на відеокамеру тощо.Адже у тренінговій групі відбувається набуття певного соціально-професійного досвіду, оскільки відтворюється власний життєвий стиль і зразки поведінки, які властиві особистості поза групою, а також пропонуються шляхи та демонструються способи розв‘язання штучно організованих навчальних ситуацій, які актуалізують професійну толерантність[1].

Толерантність, як одна із норм поведінки людини, і як важлива риса у професійній моделі працівників міліції, набуває надактуального значення в сучасному світі. Ще 16 листопада 1995 року ЮНЕСКО визначено, що «взаємотерпимість, толерантне ставлення один до одного, солідарність, діалог і взаєморозуміння, повинні стати нормою поведінки і дії усіх людей без винятку, соціальних груп, політичних партій, громадських організацій і рухів, адже толерантність є не тільки важливим принципом, а й необхідною умовою миру та соціально-економічного розвитку людства»[3]. За таких умов, Мельничук І.М. виділяє основні аспекти формування толерантності, а саме: 1) формування самосвідомості через зміст освіти та виховання, використання певних методів навчання й виховання, що розвивають навички толерантної поведінки, а відтак розвивається толерантна самосвідомість, цінності толерантного спілкування, професійні соціальні установки; 2) виховання почуттів за допомогою співпереживання, співчуття або протистояння, тобто навчання соціальним навичкам, які перебувають в основі цього процесу та мають задіюватись на раціональному, емоційному та духовному рівнях. Знання про толерантність допомагає переконати кожного в доцільності його рішень, сприяє рефлексії наслідків учинків, розуміння меж толерантності, а також систематизує інформацію про можливі й необхідні альтернативні дії [4; 5].Однак лише одних знань не достатньо до прояву толерантної поведінки у певних конфліктних ситуаціях. Тому доцільним є використання тренінгових програм із розвитку толерантності, змістові та формальні аспекти яких залежать від конкретних подій, особистісних та вікових особливостей учасників, соціального статусу, професійної приналежності, рівня психологічної культури, актуальних життєвих проблем. Даний тренінг представлений трьома взаємопов‘язаними тематичними блоками, асаме:

1) уміння вести діалог, спілкуватися, емпатійно вислуховувати іншого, впевнено висловлювати свої погляди та відстоювати права, а відтак розвивати морально-етичні і професійні цінності працівника міліції;

2) уміння об‘єктивно дивитись на проблему й визнавати позицію іншого, закріплюючи при цьому нові вчинково-поведінкові патерни конструктивної взаємодії з громадянами та відпрацювання самоаналізу професійної діяльності;

3) уміння користуватися моделями конструктивного й демократичного розв‘язання конфліктів, які сприяють постійній вербалізованій рефлексії своїх думок, переживань та розвитку процесів позитивного зворотного зв‘язку[2; 5].

Отже, тренінг із формування толерантності забезпечує здобуття знань, умінь і навичок, корекцію та формування установок, що необхідні для успішного спілкування у різних сферах життєдіяльності й толерантної міжособистісної взаємодії між працівниками міліції та населенням.

---

1. Вачков И.В. Психология тренинговой роботы: содержательные,организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.

2. Вульфов Б.З. Воспитание толерантности: сущность и средства / Б.З. Вульфов // Внешкольник. – 2002. - № 6. – С. 12-16.
3. Декларація принципів толерантності (проголошена та підписана 16 листопада 1995 року) // Віче. – 2002. - № 1. – С. 53-60.
4. Завірюха Л.А. Оволодіння засадами толерантності у студентському середовищі / Л.А. Завірюха // Педагогіка толерантності. – 2003. № 2. – С. 76-87.
5. Мельничук І.М. Цільові аспекти використання тренінгів / І.М. Мельничук // Психолого-педагогічні проблемисільської школи: зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини / гол. ред.: Н.С. Побірченко. – Умань: УДПУ ім. П. Тичини, 2007. – Вип. 19. – С. 68-77.

О.В. Булаєвська

ВИЗНАЧЕННЯ ГОТОВНОСТІ СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Зростання чисельності та частоти виникнення надзвичайних ситуацій соціально-політичного, природного, техногенного, а, останнім часом, і воєнного характеру [1], які, на жаль, супроводжуються масовими втратами серед населення і значними економічними збитками, обумовлює необхідність вдосконалення як системи попередження кризових, екстремальних та надзвичайнихситуацій, так і системи їх ліквідації.

За останні 30 років тільки в природних катастрофах загинуло більше 4 млн. осіб, а кількість постраждалих перевищила 3 млрд. осіб. Прямі економічні збитки становили понад 400 млрд. доларів.

За даними, оголошеними на 44-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН, щорічно на нашій планеті спостерігається 100 000 гроз, 10 000 повеней, тисячі землетрусів, пожеж, зсувів та ураганів, сотні вивержень вулканів, тропічних циклонів. За тими ж даними, за останні 20 років внаслідок природних явищ загинуло близько 3 млн. людей і близько 1 млрд. відчули на собі наслідки стихійних лих [2].

Нині у світі в середньому щотижня реєструється катастрофа, у ліквідації якої беруть участь міжнародні сили допомоги. Щорічно на проведення екстрених рятівних заходів витрачається більше одного мільярда доларів. При цьому, наявними є і ситуації та загрози воєнного характеру.

За оцінкою Й. Зігріст, професора медичної соціології Дюссельдорфського університету, професійна діяльність середнього медичного персоналу є однією з найбільш несприятливих щодо стресу. Високий рівень відповідальності поєднується з обмеженими повноваженнями, на середній медичний персонал припадає все невдоволення пацієнтів, у нього недостатній професійний статус, недостатня заробітна плата та професійні перспективи. Все це призводить до постійного психологічного напруження, під час якого в кров викидається адреналін, і артеріальний тиск різко підвищується. Якщо це відбувається регулярно, то ризик серцево-судинних захворювань у середнього медичного персоналу поступово зростає [3].

Фахівці Університету Глоструп в Данії кілька десятиліть проводять дослідження, присвячені здоров‘ю медсестер. До вибірки входять 12 000 співробітниць датських лікарень, і за останні 15 років більше 500 з них були госпіталізовані з ішемічною хворобою серця. Зібрана статистика свідчить, що ті медсестри, які працюють у важких, особливих та екстремальних умовах,

захворюють на 40% частіше, ніж ті, хто працює в більш спокійних умовах. Особливо яскраво це розходження спостерігається серед жінок віком до 50 років.

Отже все більшого практичного значення набуває оцінка професійної готовності фахівців різного профілю, в тому числі й медичного персоналу до діяльності в екстремальних ситуаціях. Тому, актуальність нашого дослідження обумовлена зростаючим числом екстремальних ситуацій різного ґенезу, що супроводжуються різними чинниками екстремальності, враховуючи які, середній медичний персонал вже на стадії навчання повинен володіти певними особистісними рисами та властивостями, що визначають їх професійну готовність до екстремальних ситуацій. Враховуючи масовий характер санітарних втрат, що формуються в умовах надзвичайних ситуацій, особливої актуальності набувають також дослідження соціально-психологічних компетенцій медичного персоналу, що визначають їх готовність (за необхідністю) до надання медичної допомоги як цивільному населенню, так і представникам правоохоронних органів в екстремальних ситуаціях.

Метою дослідження була оцінка формування готовності середнього медичного персоналу до професійної діяльності в умовах екстремальних ситуацій в динаміці їх професіогенезу.

У зв‘язку з цим, з метою визначення готовності середнього медичного персоналу до професійної діяльності в екстремальних умовах та оцінки його соціально-психологічних компетенцій на стадії професіоналізації, ми провели соціально-психологічне дослідження на групах студентів старших курсів Шепетівського медичного училища та професійної групи середнього медичного персоналу, узятих в паритетних співвідношеннях, за допомогою методу психодіагностичного тестування із використанням авторської анкети.

Ми проаналізували спеціальну та наукову психологічну літературу й виявили, що проблема впливу чинників екстремальних умов на людину має декілька аспектів, а саме: прогнозування наслідків такого впливу на людей, прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах. Рішення цих завдань є дуже актуальним для психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців, що виконують професійні обов‘язки в особливих умовах. Проблема прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах діяльності, а також оцінка ймовірності збереження їхнього здоров‘я і працездатності після впливу екстремальних чинників привертає пильну увагу багатьох дослідників (Ю. Александровський, В. Корольчук, Г. Ложкін, А. Маклаков, О. Малхазов, С. Миронець, В. Моляко, О. Морозов, Є. Потапчук, М. Решетніков, Н. Тарабріна, О. Тімченко та ін.).

Аналіз одержаних результатів свідчить про те, що між досліджуваними групами існують достовірні відмінності. Згідно з одержаними результатами, у групі студентів 31,18 % вважають себе готовими до діяльності в екстремальних ситуаціях і впевнені в своїй здатності швидко приймати відповідальні рішення, але в той же час 62,48 % з них вважають, що для успішної діяльності в умовах екстремальних ситуацій вони не володіють достатніми знаннями і практичними навичками. 60,54 % студентів-медиків готові піти на ризик для власного здоров‘я в процесі виконання професійних обов‘язків в екстремальних умовах. За даними дослідження, переважна більшість вважає, що основними чинниками, які потрібні для роботи в екстремальних умовах, є вміння працювати в команді (88,17 %), врівноваженість, рішучість (82,44 %), уважність (77,81 %), сміливість (70,65 %). В

той же час, вони вважають, що перешкодити роботі в екстремальних ситуаціях можуть такі особистісні риси як невпевненість, нерішучість, тривожність, обережність (57,81 %), занижена самооцінка (34,68 %), неврівноваженість і неготовність до ризику (31,12 %).

Водночас, серед тих (68,82 %), хто вважає себе психологічно неготовими до діяльності в екстремальних ситуаціях 77,36 % відзначають невпевненість у власних силах як основний чинник, який міг би перешкодити їм виконувати свій професійний обов‘язок в екстремальних умовах. 19,44 % студентів старших курсів Шепетівського медичного училища прагнуть уникати ситуацій, коли необхідна їх допомога. Виявлено, що серед студентів-медиків дівчата частіше сумніваються у власній професійній готовності й частіше схильні до критичної самооцінки, тоді як юнаки більш впевнені в своїх професійних якостях.

Серед практикуючого середнього медичного персоналу 57,28 % вважають себе готовими до діяльності в екстремальних ситуаціях та умовах (83,24 % з них вважають це своїм професійним обов‘язком), однак тільки 5,08 % з них мають достатній рівень нервово-психічної стійкості і найменший ризик дезадаптації в стресі. Практики відзначають, що рішучість та врівноваженість є основними особистісними чинниками, які визначають успішність їх професійної діяльності в екстремальних умовах. З них 61,03 % практикуючого середнього медичного персоналу впевнені в своїй здатності негайно приймати рішення, брати участь в роботі в екстремальних умовах.

За результатами дослідження, провідним чинником професійного становлення особистості середнього медичного персоналу є система об‘єктивних вимог до неї, що обумовлені специфічністю його професійної діяльності. Одержані дані демонструють:

1) необхідність оптимізації заходів щодо належної та відповідної професійної підготовки середнього медичного персоналу до діяльності в екстремальних та особливих умовах мирного та воєнного часу у межах усієї держави;

2) доцільність проведення у межах навчального процесу спеціалізованої підготовки майбутнього середнього медичного персоналу для розвитку у нього нервово-психічної стійкості та зменшення ризику дезадаптації в стресових ситуаціях, формування його професійних умінь та навичок роботи в особливих та екстремальних умовах.

---

1. Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.07.1998 № 1099 // Надзвичайні ситуації : Зб. нормат.-техн. док. Т. 3 . 2001 . 532 с. – С. 369-403.

2. http://nuczu.edu.ua/files/oppr1/33.pdf

3. http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=99D42195143C6786C4687F22631518EC?art_id=470870

О.Я. Гошовська

СУЧАСНІ КЛАСИФІКАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЗАХИСТУ: ШКАЛА НЕНСІ МАК-ВІЛЬЯМС

Феноменологія психозахисту особистості має широкі семантичні межі трактування: від неусвідомлюваних спонтанних механізмів психологічного захисту – до копінг-поведінки як усвідомленого варіанту захисту свого психосвіту. Здійснений нами аналітичний огляд наукової літератури дав підстави стверджувати, що за визнання важливої ролі психозахисту в налагодженні просоціального комфортного дискурсу життєдіяльності людини, на сучасному етапі фіксованого психологічного знання все ж не існує загальновизнаної класифікації захисних механізмів психіки [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Більшість дослідників, обираючи за опертя дві-три або декілька «класичних» диференціацій, пропонують свої власні шкали та поділи, базовані на подрібненні чи узагальненні вже існуючих механізмів або відшукуючи якісь певні відтінки й модифікації [1; 3; 5; 6]. Основними недоліками більшості класифікацій називаються або недостатня повнота (той, що критикує не знаходить у класифікації важливий для нього психічний процес, який він відносить до захисних), або зайва повнота (той, що критикує знаходить у класифікації багато психічних процесів, які не відносить до захисних або взагалі не виділяє як самостійні процеси). Вочевидь, це зумовлено тим, що мінімізація негативних переживань є взагалі природною потребою будь-якого живого організму (зокрема людини), тому з певною мірою умовності будь-який психічний процес можна визнати спрямованим на досягнення цієї мети.

Поглиблена диференціація і необхідність у виділенні окремих захисних механізмів пов‘язана насамперед з нагальною практичною потребою психологів у виділенні й описі найуніверсальніших з неусвідомлюваних захисних процесів.

Відома низка поглиблених класифікацій механізмів психологічного захисту: від класичних (за А. Фройд) до сучасних, здійснених зокрема, Л. Дьоміною та І. Ральніковою [1], О. Романовою та Л. Гребенніковим [4], Н. Мак-Вільямс [3] та ін.

Іноді досить умовно механізми психологічного захисту поділяють на дві групи: 1. Протекційні – примітивні, незрілі, простіші, метою яких є не допустити інформацію у свідомість (розщеплення, проекція, заперечення, витіснення, ідеалізація, дисоціація, всемогутній контроль, знецінення, ізоляція, ідентифікація з агресором тощо); 2. Дефензивні – більш зрілі, допускають інформацію у свідомість, але спотворюють її (сублімація, раціоналізація, інтелектуалізація, гумор тощо) [5].

Сутнісно-поведінкове узагальнення психозахисних механізмів виокремлене Л. Дьоміною та І. Ральніковою, які відзначають, що типовими прикладами захисних типів поведінки людини можуть бути: агресія (чи напад на «фрустратора»); аутизм (самозамкнення, «відхід від фрустратора»); репресія (пригнічення бажань, «відмова від фрустратора»); раціоналізація (пояснення поведінки помилковими мотивами, «виправдання фрустратора»); сублімація (перемикання поведінки з невдалої діяльності на нову, «заміщення фрустратора»); забування; самопробачення («Так! А що»?); проекція власної провини на всіх інших («Самі винні»!) та ін. [1].

Вдалою спробою диференціації використання різних психозахистів у залежності від типів характеру є дослідження Я. Телегіна. Розводячи «примітивні» захисти від захистів «вищого порядку», дослідник стверджує їхню сумарну, але вибіркову притаманність особам з різними типами характерів: від невротичного до прикордонного (помежового) і психотичного. Згідно із запропонованою вченим градацією можливі такі композиційні поєднання характеру і психозахисту: істеричні особи – витіснення, сексуалізація, регресія, протифобічне відігравання назовні, рідше дисоціативні захисти; обсесивні особи – ізоляція афекту,

раціоналізація, моралізація, роздільне мислення, інтелектуалізація, реактивне утворення, зміщення афекту; компульсивні особи – анулювання, реактивне утворення; депресивні особи – інтроекція, звернення проти себе, ідеалізація; маніакальні особи – заперечення, відреагування зовні, сексуалізація, знецінення, в психотичному стані – всемогутній контроль; шизоїдні особи – примітивна ізоляція, інтелектуалізація, рідше – проекція, інтроекція, заперечення, знецінення; нарцисичні особи – ідеалізація і знецінення; параноїдні особи – проекція, проективна ідентифікація, незвичні форми заперечення і реактивних утворень; психопатичні особи – всемогутній контроль, проективна ідентифікація, дисоціації та відігравання зовні; мазохістські особи – як і депресивні – інтроекція, звернення проти себе, ідеалізація, окрім цього – відреагування зовні (з ризиком завдання шкоди самому собі), заперечення, моральні мазохісти – моралізація; дисоціативні особи – дисоціація [6].

Цікавим і повномірним є концептуальне теоретико-емпіричне бачення підходів до вивчення проблеми психозахисту й розроблена диференційна шкала захистів Н. Мак-Вільямс [3]. У контексті психоаналітичної діагностики і розуміння структури особистості в клінічному процесі Н. Мак-Вільямс вичленовує два рівні захисних механізмів за мірою їх «примітивності», тобто в залежності від того, наскільки відчутно і сильно їхнє застосування перешкоджає людині адекватно сприймати реальність: первинні та вторинні захисні механізми.

1. *Первинні захисні механізми*: 1. Всемогутній контроль – сприйняття себе як причини всього, що відбувається у світі; 2. Дисоціація – відокремлення себе від своїх неприємних переживань; 3. Інтроекція, зокрема ідентифікація з агресором – несвідоме включення у свій внутрішній світ сприйманих ззовні поглядів, мотивів, настановлень інших людей; 4. Заперечення – повна відмова від усвідомлення неприємної інформації; 5. Примітивна ідеалізація –сприйняття іншої людини як ідеальної та всемогутньої; 6. Примітивна ізоляція, зокрема захисне фантазування – відхід від реальності в інший психічний стан; 7. Проективна ідентифікація – коли людина нав‘язує комусь роль, засновану на своїй проекції; 8. Проекція – помилкове сприйняття своїх внутрішніх процесів як таких, що відбуваються ззовні; 9. Розщеплення Его – уявлення про когось як про тільки хорошого або тільки поганого, із сприйняттям властивих йому якостей, що не вписуються в таку оцінку, як чогось абсолютно окремого; 10. Соматизація або Конверсія – тенденція переживати соматичний дистрес у відповідь на психологічний стрес і шукати у зв‘язку з такими соматичними проблемами медичної допомоги.

До вторинних захисних механізмів Н. Мак-Вільямс відносить такі: 1. *Анулювання або Відшкодування*– несвідома спроба «відмінити» ефект негативної події шляхом створення деякої позитивної події; 2. *Витіснення, Пригнічення або Репресія*– в побутовому сенсі «забування» неприємної інформації; 3. Виміщення, Заміщення або Зміщення – у побутовому сенсі «пошук цапа відбувайла»; 4. *Ігнорування або Уникнення*– контроль і обмеження інформації про джерело лякаючого психологічного впливу або спотворене сприйняття подібного впливу дії, його наявності або характеру; 5. *Ідентифікація*– ототожнення себе з іншою людиною або групою людей; 6. *Ізоляція афекту*– видалення емоційної складової, що походить зі свідомості; 7. *Інтелектуалізація*– неусвідомлене прагнення контролювати емоції та імпульси на основі раціональної інтерпретації ситуації; 8. *Компенсація або гіперкомпенсація*– прикриття власних слабкостей завдяки підкресленню сильних сторін або подолання фрустрації в одній сфері

надзадоволенням в інших сферах; 9. *Моралізація*– пошук способу переконати себе в моральній необхідності того, що відбувається; 10. *Відігравання, Відреагування зовні або Розрядка*– зняття емоційної напруги завдяки програванню ситуацій, що призвели до негативного емоційного переживання; 11. *Поворот проти себе або Аутоагресія*– переспрямування негативного афекту щодо зовнішнього об‘єкта на самого себе; 12. *Роздільне мислення*– поєднання взаємовиключних настановлень завдяки тому, що суперечності між ними не усвідомлюються; 13.*Раціоналізація* – пояснення самому собі власної поведінки так, щоб вона здавалась обґрунтованою та добре контрольованою. 14. *Реактивне утворення*– захист від заборонених імпульсів за допомогою вираження в поведінці і думках протилежних спонукань; 15. *Реверсія*– програвання життєвого сценарію зі зміною в ньому місць об‘єкта і суб‘єкта; 16. *Регресія*– повернення до легковажних, дитячих моделей поведінки; 17. *Сексуалізація* або *Інстинктуалізація*– перетворення чогось негативного в позитивне завдяки приписування йому сексуальної складової; 18. *Сублімація*– переспрямування імпульсів у соціально прийнятну діяльність [3]. Аналіз вторинних захисних механізмів засвідчує їхню відносно вищу (порівняно з первинними) частотність застосування досліджуваними, тому специфіка їхнього використання й досягнутих результатів потребує подальших поглиблених теоретико-емпіричних студій.

Проблема диференціації психозахисних механізмів відкрита й очікує нових і нестандартних науково-психологічних поглядів і підходів.

1.Демина Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: учебное пособие / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – Барнаул : Изд-во Алтайского государственного университета, 2000. – 123 с.

2. Карпенко Є. В. Трансформація захисних механізмів у процесі самоактуалізації особистості : автореф. дис ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Є. В. Карпенко. – К., 2012.– 20 с.

3. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе / Н. Мак-Вильямс. – М. : Класс, 1998. – 480 с.

4. Романова Е. С. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. / Е. С. Романова, Л. Р. Гребенников – Мытищи : Издательство „Талант‖, 1996. – 144 с.

5. Субботина Л. Ю. Психология защитного поведения [Текст] : моногр. / Л. Ю. Субботина. – Ярославль : ЯрГУ, 2006. – 220 с.

6. Телегин Я.Ю. Защитные механизмы личности и их связь с патологическими типами характеров. [Електронний ресурс] / Я.Ю. Телегин.– Режим доступу: http://www.psychoanalyse.ru/literatura/defence.html.

І.В. Зубрицька-Макота

МЕТОД ДЕБРЕФІНГ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ГРУПОВІЙ РОБОТІ З МІЛІЦІОНЕРАМИ

Одна з найважливіших особливостей емоцій їх індикаторний характер, тобто здатність формуватися відповідно до ситуацій і подій, які реально в цей час можуть не відбуватися і існують тільки у вигляді ідеї про пережиті, очікувані чи уявні ситуації. Інша важлива особливість – їх здатність до узагальнення і комунікації (емоції можуть передаватися між людьми), через що емоційний досвід включає в

себе не тільки індивідуальні переживання, але й емоційні співпереживання, що виникають в ході спілкування, зокрема у груповій психологічній роботі.

Негативні емоції – породжуються відхиленням обставин від параметрів життєдіяльності конкретної людини як особистості (горе (скорбота), невдоволення, туга, сум, нудьга, розпач, засмучення, тривога, переляк, страх, жах, жалість, жаль, розчарування, образа, гнів, презирство, обурення, гордість, ворожість, заздрість, ненависть, злість, ревнощі, сумнів, розгубленість, зніяковілість, сором, стид, відраза і т. д.) змушують людину бути в певному негармонійному стані [5]. Якщо емоція інтенсивна – тоді настає порушення інтелектуальних функцій, можливе роздвоєння особистості, і тенденція щодо дії неврівноваженого чи протопатичного характеру.

Дебрифінг – форма кризової інтервенції, що являє собою особливим чином організоване обговорення в групах людей, які спільно пережили стресову або трагічну подію [1]. Метод не може запобігти виникненню наслідків травмуючих подій, але він перешкоджає їх розвитку, сприяє розумінню причин і пропонує дії і заходи, які полегшать процес виходу з кризи. Тому це водночас і метод кризової інтервенції, і профілактика.Мета його полягає у мінімізуванні ймовірних важких психологічних наслідків після стресу.Дебрифінг можна проводити в будь-якому місці, але найкращий варіант, коли приміщення зручне, доступне та ізольоване від сторонніх.

Робота у групі триває протягом цілого дня. Метод де брифінгу є найбільш дієвий в перші години-дні (до тижня часу) після екстремальної події, що сталась. У групі повинно бути від 10 до 15 осіб,психолог у ролі ведучого і двоє помічників (дебриферів), їх мета полягає у поверненні до групової роботи тих, хто захотів покинути групову роботу.

Завдання дебрифінгу [3]:

–Відреагування вражень, реакцій і почуттів;

–Зменшення індивідуального і групового напруження

–Зменшення відчуття унікальності і патологічності власних реакцій

–Мобілізація внутрішніх і зовнішніх групових ресурсів, посилення групової підтримки, солідарності, розуміння

–Підготовка до переживання тих симптомів або реакцій, які можуть згодом виникнути

–Інформування учасників про те, де вони в подальшому можуть отримати допомогу.

Процедура проведення дебрифінгу складається з п'яти фаз[2].Слід підкреслити, що дебрифінг – це не психотерапія; ця процедура дозволяє поділитися своїми почуттями і реакціями, допомогти собі та іншим, дізнатися про те, які бувають зазвичай реакції на подібні події і як з ними справлятися.Перша фаза передбачає вступ, в якому відбувається роз‘яснення мети дебрифінгу: допомогти впоратися з наслідками травмуючої події. Задля створення атмосфери безпеки в робочій групі приймаються правила. Ведучі повинні переконатися, що в приміщенні немає нікого із сторонніх, – наприклад, журналістів, представників адміністрації, – які не мають безпосереднього відношення до події.

Друга фаза передбачає звернення до фактів і думок, тобто проговорення кожним учасником події того, що сталося в той день від моменту прокидання і аж

до завершення його власних обов‘язків після події. Дебрифери коротко перефразовують кожну відповідь.

Третя фаза є кульмінаційною і має найвищий градус емоційного напруження, тут учасники під контролем психолога по черзі звертаються до переживань до власних емоцій та переживань. Якщо психолог працюєте з групою з найближчого оточення людини, яка скоїла суїцид чи загинула, можете запитати: «Якби ви могли зараз щось сказати цій людині, щó б ви сказали?»Якщо це група людей, безпосередньо присутніх при події (свідки та постраждалі), можете запитати: «Щó з того, що ви побачили, почули, відчули (можливо, звуки, запахи та ін.), закарбувалося в пам'яті і тривожить вас зараз найбільше?»Якщо група невелика, психолог може просити учасників відповідати на питання по колу, якщо більша – в довільному порядку. Важливо заохочувати учасників відповідати один одному, фасилітувати обговорення, повторюючи питання, перефразовуючи висловлювання, віддзеркалюючи почуття учасників. Вони повинні відчувати, що будь-які їхні емоції мають право на існування, що вони важливі і заслуговують на повагу і прийняття.

Четверта фаза передбачає зниження напруження і полягає у навчально-просвітницькому етапі – інформування учасників, якими є типові реакції на стресові ситуації (інформацію можна роздати учасникам у друкованому вигляді і попросити їх сказати, які з цих реакцій вони переживають); акцентування на тому, що описані стани та симптоми – це нормальні реакції на ненормальну ситуацію, що з часом вони минуть; психолог розказує з якими реакціями учасники можуть зіткнутися через деякий час; бесіда про те, як учасники можуть подбати про себе додатково і самостійно; інформування про те, де вони можуть отримати допомогу згодом.

На п'ятій фазі відбуваються підсумки, резюмують коротко все, що було проговорено; з‘ясовують чи не зосталося чогось важливого, про що хотілось би сказати зараз; пропонують учасникам подумати про те, як вони можуть підтримувати один одного надалі; дякують всім за участь. Додатково повинен відбутись пост-дебрифінг, який передбачає неформальну бесіду сам-на-сам з тими учасниками, які викликали у психолога найбільше занепокоєння.

Важливо зазначити, що метод дебрифінг успішно використовується психологами за кордоном у роботі з групами людей, які мають небезпечні ч екстремальні умови праці. Цей метод дозволяє запобігти психічним та емоційним ураженням міліціонерів, пожежників, спеціалістів з надзвичайних ситуацій, лікарів тощо, які щодня стикаються із психотравмуючими нестандартними ситуаціями. Дебрифінг дозволяє зробити певного роду профілактику для психіки людини замість утворення хворобливих симптомів, зокрема таких як посттравматичні стресові розлади.

В сучасних умовах дуже важливими є знання та навички роботи психологами, що працюють в міліції, подібних методів виведення персоналу з кризової та гострої кризової ситуації, пов‘язаної з професійною діяльністю.

---

1. Гейссельхарт, Роланд. Прощай, стресс! Лучшие техники релаксации / Роланд Гейссельхарт, Кристиане Хофманн-Бур-карт; [пер. с нем. М. Э. Рèш]. – 2-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2006. – 118 с.

2. Шапиро Ф. Психотерапия эмоциональных травм с помощью движений глаз: Основные принципы, протоколы и процедуры /Пер. с англ. А.С. Ригина. — М.: Независимая фирма ―Класс‖, 1998. — 496 с.

3. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 960 с.
4. Ковалев С.В. Исцеление с помощью НЛП. – М.: Издательство «КСП+», 2001. – 576 с.
5. Емоції. Електронний ресурс: http://uk.wikipedia.org/wiki/Emocion.

Н.М. Калька

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТАФОРИЧНИХ АСОЦІАТИВНИХ КАРТ У РОБОТІ З ПРАЦІВНИКАМИ ОВС

Останніми десятиліттями суттєво вдосконалюється та розширюється психологічний інструментарій в практичній роботі психолога. На даний час абсолютно унікальним інструментом в роботі практичних психологів, консультантів, тренерів стає застосування метафоричних асоціативних карт (МАК).

Асоціативні метафоричні карти є картинки розміром гральних карт без стійких значень та інтерпретацій. Завдяки їм за короткий час можна отримати необхідний об‘єм інформації для якісної консультативної та психотерапевтичної роботи.

Метафоричні асоціативні карти створюють умови для діалогу між «внутрішнім» і «зовнішнім», «несвідомим» і «свідомим», викликають довіру та дають можливість «безперешкодно» потрапити у внутрішній світ та несвідоме особистості.

В психологічній науці асоціативний метод ніколи не втрачав своєї популярності. Так, з часів З. Фрейда метод вільних асоціацій використовувався для маркування домінантної проблеми через несвідоме.

Згодом в рамках асоціативного експерименту К.Юнг, М. Вертгеймер через реакцію на стимули виявляли приховані потяги та «афективні комплекси» і визначали значимість переживань.

І насамкінець, сучасні метафоричні асоціативні карти як розповідь за картинкою, дозволяють продукувати асоціації, «включаючи» мультимодальну сенсорну стимуляцію, метафоричність образів, дисоціацію від проблем, ідентифікацію з героями, перенос в реальність.

Завдяки ним встановлюється психологічний контакт, послаблюються захисти, оминаються реакцій опору, забезпечується інсайт, усвідомлюється витіснена інформація, відбувається переоцінка цілей, уточнення внутрішньої картини світу[3]

Основними психологічними механізмами дії карт є «проекція», «ідентифікація», «метафора», «асоціації», «інсайт», «фігура і фон», «архетипи», «гра», «картина світу» та інші.

За Д. Труновим активне використання метафор у психотерапевтичному процесі, зокрема у асоціативних метафоричних картах, виконує наступні функції:

− експресивну функцію (за допомогою метафори виражаєтьсяскладний для вербалізації досвід (настрій, почуття, враження і т.д.);

− діагностичну функцію (відбір особою образів, детермінованих його свідомими і несвідомими мотивами, допомога у розкритті життєвого сценарію);

− дисоціюючу функцію (пов‘язана з «вербалізацією» проблеми, її екстеріоризацією, тобто «переміщенні» проблеми з «внутрішнього поля» в «зовнішнє»);

− пояснювальну функцію (символічне заміщення абстрактних понять і наданню їм форми, полегшення сприйняття та засвоєння різних психологічних понять)[4, с.16].

Через виконання вищезгаданих функцій метафоричні карти розкривають суб‘єктивні причини поведінки, створюють атмосферу відвертого діалогу. Карти забезпечують розвиток творчого потенціалу, самопізнання, допомагають зрозуміти психологічні причини проблем та допомагають знайти вихід та вирішення складних ситуацій.

Творці перших асоціативних карт О. Аялон і М. Егетмейер, зазначають що метою використання метафоричних карт «є процес поступового розкриття і зростання, що дозволяє задовольнити нашу допитливість і поглибити наше світорозуміння». Також вони попереджають, що «ніхто не має права вказати нам, що насправді потрібно побачити, тому що немає і не можебути«правильних»чи«неправильних»значень карт. Карти приводять нас до нашого суб'єктивного розуміння»[2].

Велика кількість науково-прикладних досліджень в сфері застосування метафоричних карт належить Л. Тальпіс, Н. Нелідова, О. Копитін (Росія), А. Горобченко, Л. Степанова (Білорісія), в Україні (О. Морозовська, Р. Ткач, В. Інжир, Г. Попова, Н. Мілорадова) .

Найбільш популярними колодами, що зараз використовуються практичними психологами,є колоди метафоричних карт видавництва «OHVerlag»: «OH», «COPE», «PERSONA», «PERSONITA», «HABITAT», «MYTHOS», «SAGA», «SHENHUA», «1001», «QUISINE», «MORENA», «LYDIAJACOBSTORY», «TAHITI», «BOSCH», «ECCO», «BEAUREGARD», «TanDoo»[4].

Діапазон застосування метафоричних карт масштабний: від індивідуальної консультативної роботи до групової психотерапії та тренінгів.

Проективні карти також «працюють» з посттравматичним синдромом, з психосоматичними захворюваннями та залежностями, з проблемами дитячо-батьківських та подружніх стосунків, з проблемами відносини в колективах, вирішення конфліктів, особистісним зростанням тощо.

В роботі з працівниками ОВС, враховуючи напружений ритм їхньої професійної діяльності, велику кількість кризових та стресових ситуацій, можна зосередитися на використанні колоди COPE (подолання).

В основі використання карт «COPE», якінструменту кризової допомоги, базується на шести вимірах, які описують шляхи подолання людиною кризового події. У даному мультимодальному підході розглядається модель, що складається з шести видів «зцілюючих ресурсів» та іменована BASIC Ph[3]:

− Віра (Belief).
− Емоційний афект (Affect).
− Соціальний (Social).
− Уява і фантазія (Imaginative).
− Когнітивний (Cognitive).
− Фізичний (Physical)[2].

Карти цієї колоди дають можливість відновлення соціального ресурсу, що спрямований на створення умов для відновлення, розкриття власних психологічних ресурсів. Робота з цією колодою спрямована на:

1. Нормалізацію стану, самопочуття;

2. «Опрацювання» (розуміння власного унікального сенсу пережитої ситуації);

3 Усвідомлення травматичної події, власних реакцій і симптомів; 4. Когнітивну організацію пережитого досвіду; 5 Мобілізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів; 6 Визначення засобів подальшої допомоги.

Отже, метафоричні асоціативні карти відіграють значну роль як в стимуляції асоціацій, так і роботі з ними. Вони дають змогу швидко отримувати інформацію з несвідомого особистості.

Основним завдання психолога під час роботи з асоціативними картами є врахування знаку та спрямованості асоціацій особистості, їх ширину та глибину відносно конкретного значимого образу. Тому важливим залишається використання комунікативних технік консультативного процесу, а саме перефразування, вислуховування, резюмування, різнотипність запитань.

Беззаперечно, метафоричні асоціативні карти виступають ефективним проективним матеріалом, що допомагають налагодженню контакту з клієнтом, його самопізнанню та саморозкриттю , стимулюючи до відкритого діалогу.

---

1. Бурлачук Л. Ф. Введение в проективную психодиагностику / Л. Ф. Бурлачук – К.: Вища школа, 1998. – 48 с.

2.Киршке В. Клубника за окном. Ассоциативные карты для коммуникации и творчества. / В. Киршке – OH Verlag. – 2010. – 240 с.

3. Попова Г.В., Милорадова Н.Э. Алгоритмы применения метафорическихассоциативных карт в индивидуальном консультировании / Г.В. Попова, Н.Э. Милорадова // Актуальні напрямки сучасної практичної психології іпсихотерапії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Харків: ХНУВС, 2013. – С. 57-60.

4.Трунов Д. Использование метафор в психотерапевтической работе / Д. Трунов // Журнал практического психолога. – 1997. – № 1. – С. 14-20.

А.В. Марчук

ТРЕНІНГИ ЯК ЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Сучасні соціально-економічні і політико-правові умови, курс України на євроінтеграцію детермінують потребу у реформуванні системи правоохоронних органів, адаптації її до суспільних потреб і можливостей держави . Це, у свою чергу, актуалізує проблему професійно-психологічної підготовки працівників органів внутрішніхсправ.

Ефективним засобом підготовки працівників міліції є тренінги, які сприяютьінтенсифікаціїактивної діяльностіімодернізації органів внутрішніх справ шляхомособистісно-професійного вдосконаленняйогопрацівників.

Чисельні дефініції тренінгузводяться довизначенняйого як сукупності психологічних ідидактичних методів, спрямованих на формування і розвиток навичокспілкування, самопізнання і міжособистісної взаємодії, комунікативних, професійних і спеціальних умінь.

Виділяють тренінги, спрямовані на формування і розвиток навичок саморегуляції, комунікативні, професійно орієнтовані (соціально-психологічні,поведінкові), тренінгові підходи, які стимулюютьособистіснезростаннятаінші.

Для вдосконалення підготовки працівників органів внутрішніх справ, діяльність яких проходить в особливих умовах, перспективним євикористання інноваційних тренінгових технологій.

Тренінгові технології – це науково обґрунтованаі практичнодоцільна система проведення тренінгів з персоналом різноманітних організацій, що сприяє високопродуктивному виконанню організаційних цілей і задач. Стосовно органів внутрішніх справ впровадження тренінгових технологій представляє собою закономірний процес вдосконалення і гуманізації всієї правоохоронної діяльності. Цей процесмає дві стороний охоплюєяк сферу зовнішніх правоохоронних відносині зв‘язків (з громадянами, великими і малими соціальними групами, організаціями), так і сферувнутрішньовідомчихвідносин (з персоналом, колективами правоохоронних органів).

Зарубіжна практика свідчитьпро широкезастосування психотренінгових технологій у силових структурах. Зокрема, у поліції США, Німеччини, Великобританії створено системуобов‘язкового проходження поліцейськими комунікаційних, антистресових й інших тренінгів. Тренінгамвідводиться до80 % навчального часу на практичневідпрацювання поліцейськими отриманих теоретичних знаньшляхом проведення ділових і рольових ігор, тренувань, програвання сценаріїв конкретних ситуацій і задач, групових обговорень.

Перевагою тренінгових технологій у професійній підготовціпрацівниківміліціївиступає можливість розвитку мотивації. На відміну від традиційних форм і методів навчанняі розвиткупрацівників ОВС, тренінги спрямовані на рефлексію отриманих знань, сприйняття їх через власний досвід, емоційні переживання, адекватнийзворотнійзв'язок, перегляд установок і стереотипів, що являється також додатковим мотивуючим фактором особистісно-професійного розвиткупрацівників ОВС.

Першочерговими завданнями використання тренінгових технологійу системі професійної підготовки працівників міліціїє:

– розвиток професійно значимих пізнавальних якостей і психологічної зорієнтованостіу різноманітних аспектах професійної діяльності;

– формування навичок рольової поведінкиу різноманітних ситуаціях діяльності;

– вдосконалення комунікативних умінь і навичок щодо встановлення психологічного контактуз різними категоріями населення, попередження ірозв'язання конфліктів;

– формування психологічної стійкостіу складних таекстремальних ситуаціях, навчання працівників міліції прийомам саморегуляціїі самоуправління;

– профілактика порушень службової дисципліниі законності, інших негативних проявів професійно-психологічної деформації;

– збереження психічного і фізичного здоров‘я працівників ОВС.

Науковий аналіз ефективності впровадження психотренінговихтехнологій в систему підготовки працівників міліціїта діяльність правоохоронних органів вказує наїх багатоплановий позитивний впливна професійну йособистісну динаміку працівників міліції. У результаті участі в тренінгах у них виявлено значиміпокращення комунікативних якостей, оптимізація стилю міжособистісного спілкування, зниження рівня тривожностіі фрустрації, підвищення нервово-психічної стійкості.

Таким чином, створенню якісного кадрового потенціалуіпрацездатних колективів в органах внутрішніх справ, підвищенню ефективності професійно-психологічної підготовки працівників ОВС сприяють психотренінгові технології як система унікальних навчаючих і розвиваючих методів.

Л.С. Орищин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ДО ЗМІННОСТІ ДОВКІЛЛЯ

Розглядаючи процес адаптації до сучасних стресових умов, психологи дійшли до висновку, що на різних етапах перцепції зміни особистість по різному реагує на кожному з них.

М. Фішбен і І. Айзен [1] досліджуючи проблематику процесу зміни людських переконань, дійшли до висновку, що люди часто змінюють свої твердження та життєві переконання під впливом зовнішньої інформації, джерелом котрої є оточуюче соціальне довкілля. Ця гіпетеза була експериментально підтверджена, як для переконань стосовно іншої людини так і відносно суджень про зовнішній світ. Однією з найефективніших стратегій адаптації до зміни автори вважають активну участь у ній та підприємливість, котра полягає у тому, що особа постійно перебуває у стані пошуку та здобуття нової інформації, а тож порівнянню цієї інформації з уже існуючими переконаннями. У результаті такого порівняння, на думку авторів, особа має можливість вибору поміж двома альтернативами: залишити все по старому чи вибрати нове тобто здійснити зміну. Умовами, що сприяють зміні можуть бути бути високо-мотиваційні чинники, коли особа розуміє навіщо їй зміна і усвідомлює потребу її здійснення, а також певна міра контролю над інформацією, котра описує та засвідчує зміну.

Д.Вільямс вважає, що не кожна життєва зміна повинна переходити через тривалий процес адаптації до неї. Виключно ті зміни, котрі пов‘язані зі зміною зовнішнього довкілля, або ж зі зміною життєвої ролі особи у повсякденному житті чи серед її соціального оточенння і викликають реконструюванння бачення власної особи та оточуючого світу, можуть потребувати адаптації та пристосування до них особистості. Автор також називає умови, котрі допомогають результативно пристосуватися до життєвих змін. До таких умов – чинників належать: економічна безпека, емоційна безпека, задовільний стан здоров‘я, попередній досвід та вміння результативно і позитивно заадаптуватися до змін, підтримуюче робоче середовище, та підтримка процесів перецепції та адаптації до змін, самою людиною, що переживає ці зміни [3].

Дж.Фішер [2] аналізуючи процес пристосування людини до змін, дійщов до висновку, що людина, приймаючи зміни переживає емоційний ряд, що побудований за принципом кривої. На початковому етапі особа переживає тривогу та страх втрати контролю над подіями, що відбуваються з нею у житті, їй важко побудувати візію свого особистого майбутнього на основі змінності довкілля. Пізніше особа (другий етап), з якою трапилася зміна, починає усвідомлювати, що існуєчі способи розуміння дійсності перестають функціонувати, а починають впроваджуватися нові, досі невідомі. При цьому, розпочинаються процеси нового бачення власного майбутнього у якому нам вдасться все побудувати на якісно –

кращому рівні від того що був, тоді переживаємо почуття шастя, через віру в те, що вдасться все виправити та зміни старі, недосконалі способи функціонування.

Після встановлення нових планів стосовно майбутнього особа починає діяти у нових змінених умовах застосовучи уже відомі часткові дії, що мали колись позитивні наслідки, вважаючи, що і в нових умовах вони даватимуть хороший результат, що становить третій етап пристосування до зміни.

Дуже часто подібні дії не приносять очікуваних наслідків, оскільки умови змінності вимагають від нас певних коливань у діяльності, тобто застосування різних, інколи навіть кардинально – відмінних стратегій діяльності, при таких обставинах, особа, що переходить зміну переживає страх та відчай. Такі емоції можуть викликати переоцінку зміни як загрози. Людина усвідомлюючи собі, що нові обствини можуть радикально перебудувати її життя і воно рухатиметься у відмінному від запланованого та задуманого напрямку, і що можливо уже не існуватиме можливостей кардинальної модифікації зміни і реагування на неї у відповідним способом. Відбувається особисте розуміння того, що нічого не можна повернути назад. Після чого людина, що переживає зміну часто переживає почуття провини, за те, що їй не вдалося зреалізувати свої плани на майбутнє та очікування стосовно нового життя. Відбувається повернення до минулого з його певними і зрозумілими укладами та правилами, котрих вже не можна повернути. Таке почуття провини може супроводжуватися депресивними преживаннями. Особа вже не має впевненості, яким буде її майбутнє і які події трапляться у ньому, переживається відсутність мотивації і своріздний хаос життєвих планів, відсутні системність і чіткість у тому як потрібно діяти у ситуації, щоб хоча б щось змінити. Після цього етапу прийняття та перживання зміни можливими є два варіанти розвитку подій.

Перший – негативне сприйняття та прийняття зміни. Негативні емоції, які описані вище призводять до виникнення розчарування. Людина починає думати, що її цінності, переконання та здобутки не є комплементарними із змінністю довкілля. Особа починає оцінювати ситуацію зміни, як ворожу, не сприятливу для неї, відокремлюється від неї і не робить нічого щоб її змінити.

Друге вирішення – позитивне, шукаючи способи виходу з депресії особа змінює власну оцінку ситуації з позитивної на негативну починає бачити та розуміти позитивні оптимістичні аспекти та сторони зміни, що відбувається. Особа починає заново вибудовувати бачення свого особистого майбутнього, яке б відповідало актуальним обставинам. Опісля, реалізуючи нові плани, котрі приносять позитивні бажані наслідки, оцінює ситуацію зміни, як продуктивну [2].

---

1. Fishbein, M., Ajzen, I. Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research. New-York: Press., 1975. –472 с

2. Fisher J M. A Time for change, Human Resource Development International vol 8:2 (2005), pp 257 – 264, Taylor & Francis John Fisher, Process of Personal Transition, 2012. http://bjclearn.org/CLLbursts/?p=3578

3. Williams D. Surviving and thriving: how transition psychology may apply tomasstraumasandchanges1 [Електронний ресурс] : / DaiWilliams. – 80 Min / 70 MB. – 1 електрон. опт. диск (CDROM). – Систем. вимоги: Pentium ; 32 MbRAM ; Windows 95,98, 2000, XP ; MSWord 97-2000. – http://www.eoslifework.co.uk/pdfs/Surviving%20and%20thriving%20Synopsis%20Oct%202010.pdf

отець Володимир Гоцанюк

АКТУАЛЬНІСТЬ І ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ МЕДИКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ АТО

В умовах антитерористичної операції (АТО) на всіх її учасників впливає комплекс інтенсивних тривало діючих стресогенних чинників, що призводить до напруження адаптаційних систем організму і проявів у значної кількості осіб так званої «бойової психічної травми» (БПТ). Надія на стихійну так звану «психологічну» реабілітацію є утопічною. Адже відсутня єдина система, програма та методологія психологічної реабілітації, а з психологів, які звалили на свої плечі вирішення цієї міжвідомчої та міждисциплінарної проблеми, мало хто у повній мірі усвідомлює патогенез і клінічні прояви БПТ. До того ж вони з юридично-правових позицій мають право застосовувати до постраждалих лише методи психологічної діагностики, психологічного консультування і психологічної корекції.

Позитивні результати можна отримати лише за умов організації єдиної міжвідомчої системи медико-психологічної реабілітації на підставі уніфікованої програми і стандартизованих протоколів медико-психологічної реабілітації та із залученням як медичних фахівців (психіатрів, психофізіологів, психотерапевтів, медичних психологів з базовою медичною підготовкою, лікарів-реабілітологів), так і психологів з базовою гуманітарною підготовкою.

На жаль, в Україні досить обмежена кількість відповідних фахівців з досвідом надання допомоги і проведення медико-психологічної реабілітації постраждалим внаслідок екстремальних психогенних впливів. Але вони все ж є і активно функціонують, про що свідчить значна кількість їх наукових публікацій [3, 5-9, 11, 12, 13, 17, 18,19]. Доречним є залучення відповідних фахівців до роботи в об‘єднаній міжвідомчій робочій групі для якнайшвидшої розробки концептуальної моделі, програми і стандартизованих протоколів та впровадження форм і заходів медико-психологічної реабілітації учасників АТО на різних етапах їх функціонування.

Ми не претендуємо на абсолютність нашого варіанту організації та проведення медико-психологічної реабілітації учасників АТО, а пропонуємо для ознайомлення і обговорення можливі організаційні засади і превентивно-відновлювальні заходи в основному стосовно комбатантів. Застосовувати комплекси запобіжних і реабілітаційних заходів важливо під час відбору і всіх періодів бойової діяльності та повернення комбатантів до умов мирного життя. Доречно виділити наступні етапи, де необхідно організувати і проводити заходи медико-психологічної реабілітації: призов та підготовка в навчальному центрі; участь в бойових операціях; період виведення з району бойових дій для відпочинку і переформування; лікування в медичних закладах; адаптація до умов мирного життя.

Важливим превентивним заходом медико-психологічної реабілітації, який важливо застосовувати на всіх етапах, є проведення психофізіологічної діагностики учасників АТО для оцінки рівня розвитку їх професійно важливих якостей (ПВЯ) та індивідуальних резервів адаптації з метою визначення придатності до військово-професійної діяльності або потреби і методів лікування чи реабілітації, а також моніторингу динаміки ПВЯ та індивідуальних резервів в усі періоди служби, лікування, реабілітації. Психофізіологічна діагностика дозволяє на ранніх етапах визначити осіб з ослабленими адаптаційними можливостями та великою

ймовірністю ранніх і тяжких проявів бойової психічної травми та її наслідків, а також вчасно визначити індивідуальну тактику і способи профілактики і відновлення кожної обстеженої особи, адже вірогідність та тяжкість проявів БПТ значною мірою обумовлена її психофізологічними особливостями [25].

Для проведення психофізіологічної діагностики та інших психофізіологічних заходів необхідні відповідні фахівці та засоби. У перші роки формування Збройних Сил України в обласних і міських військкоматах, навчальних центрах, військових об‘єднаннях і лікувально-профілактичних закладах були передбачені посади лікарів-психофізіологів, які й здійснювали психофізіологічні заходи. Відповідні лабораторії (або групи) функціонували у складі всіх військових навчальних закладів. Але пасивна позиція медичного керівництва і активність фахівців виховної роботи (сьогодні – гуманітарного забезпечення) призвели до втрати на зазначених етапах посад лікарів-психофізіологів та, відповідно, психофізіологічних заходів.

Психофізіологічні обстеження все ж можуть бути організовані на всій території України на базі розгорнутих практично у всіх регіонах країни 103 кабінетах психофізіологічної експертизи (ПФЕ) працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки. Кабінети ПФЕ оснащені ліцензованим МОЗ України психодіагностичним програмно-апаратним комплексом, з‘єднаним з єдиною базою даних психофізіологічної експертизи, де міститься інформація про результати біля 1 млн. психофізіологічних обстежень. Відповідно, у всіх кабінетах працюють лікарі-психофізіологи.

Дослідження функціонального стану і адаптаційних резервів систем організму можна здійснювати з використанням розроблених вітчизняними фахівцями компактних приладів «Фазаграф» або «Оракул», які можливо використовувати навіть у польових умовах.

Важливо, щоб інформація стосовно психофізіологічних показників стану ПВЯ і адаптаційних ресурсів обстежених «рухалась» з ними на наступних етапах їх діяльності та життя, а також доповнювалась даними після всіх наступних психофізіологічних обстежень. Моніторинг зазначених показників за результатами психофізіологічних обстежень необхідний для оцінки стану і динаміки адаптаційних резервів та проявів наслідків БПТ у обстежуваних і прийняття рішень про індивідуальний підбір та застосування реабілітаційних заходів. Необхідним елементом системи психодіагностики і моніторингу повинен стати Реєстр учасників АТО з базою показників рівня розвитку їх ПВЯ і функціональних резервів. У зв‘язку з тим, що учасники АТО є представниками різних відомств і після закінчення АТО в більшості будуть цивільними особами, такий Реєстр доцільно сформувати міжвідомчим наказом з делегацією МОЗ України повноважень утримувача Реєстру і визначення своїм наказом Адміністратора Реєстру.

На сьогодні вже практично втрачено превентивний ефект від застосування психофізіологічних заходів на етапі призову і підготовки майбутніх комбатантів в навчальних центрах. Та не менш важливими завданнями є застосування методів превентивної, психологічної та функціональної реабілітації під час участі комбатантів в бойових діях. Для реалізації зазначених завдань передбачено створення «спеціалізованих психофізіологічних груп» у складі: начальника групи (лікаря-психофізіолога); лікаря-психофізіолога; психіатра; медичного (соціального) психолога.

Начальник групи (лікар-психофізіолог) зобов‘язаний: керувати роботою групи, знати керівні документи, визначати порядок організації та проведення психологічного вивчення і психофізіологічного обстеження, заходів корекції функціонального стану організму військовослужбовців; оцінювати боєздатність частин і підрозділів; керувати розробкою практичних рекомендацій командирам частин і підрозділів з раціонального розподілу особового складу з урахуванням особливостей функціонального стану організму військовослужбовців; аналізувати ефективність діяльності групи.

Лікар-психофізіолог зобов‘язаний: проводити психофізіологічне обстеження військовослужбовців; розробляти рекомендації командирам частин і підрозділів з раціонального розподілу військовослужбовців з урахуванням функціонального стану організму; виявляти осіб із функціональними і патологічними розладами; проводити заходи психотерапевтичної та фармакологічної корекції; здійснювати прогностичну оцінку імовірного прояву віддалених наслідків дії факторів бойового стресу і розробляти рекомендації з надання спеціалізованої медико-психологічної допомоги.

Медичний (соціальний) психолог зобов'язаний: проводити заходи щодо вивчення соціально-психологічних і психологічних особливостей військовослужбовців, оцінювати морально-психологічні аспекти боєздатності частин і підрозділів, що приймають участь у веденні бойових дій, виявляти осіб, які потребують психологічної допомоги; проводити дослідження, спрямовані на вивчення внутрішньогрупових процесів (загальної спрямованості колективу на виконання поставленої задачі, внутрішньогрупової сумісності та ін.), вивчати динаміку військово-професійної мотивації; здійснювати заходи соціальної корекції взаємовідносин у колективі; проводити аналіз впливу соціальних факторів на морально-психологічний стан військовослужбовців; разом із психофізіологом і психіатром здійснювати прогнозування можливості розвитку віддалених наслідків впливу на військовослужбовців факторів бойового стресу; проводити консультування командирів частин і підрозділів з раціонального використання особового складу в бойовій обстановці з урахуванням психофізіологічних особливостей.

Психіатр зобов'язаний: брати участь у проведенні заходів щодо психолого-психіатричного вивчення особового складу і оцінки рівня боєздатності частин і підрозділів; виявляти за результатами обстеження військовослужбовців, що потребують психіатричної допомоги; проводити консультування осіб, які за результатами психологічного вивчення і психофізіологічного обстеження віднесені до групи підвищеного ризику; надавати невідкладну психіатричну допомогу військовослужбовцям, які її потребують; володіти основними методами психотерапії та приймати участь в організації та проведенні психокорекційних заходів; разом із психофізіологом і психологом здійснювати прогнозування можливості розвитку віддалених наслідків впливу на військовослужбовців факторів бойового стресу і можливих змін у стані здоров‘я на найближчий час; разом із психологом і психофізіологом розробляти для офіцерів медичної служби частин рекомендації з контролю за особами, які за результатами психологічного вивчення і психофізіологічного обстеження були віднесені до групи ризику; на підставі результатів психологічного вивчення, психофізіологічного обстеження і психіатричного огляду військовослужбовців

розробляти для медичних служб військових частин рекомендації з попередження дизадаптаційних розладів і підвищення військово-професійної працездатності.

Окреме питання клінічної реабілітації поранених і хворих в медичних закладах досить детально відображене в спеціальній літературі, тому цим проблемам буде приділено менше уваги. Потрібно лише наголосити на необхідності проведення на цьому етапі заходів психодіагностики для розробки раціональних індивідуальних програм клінічної реабілітації, а також важливості застосування заходів функціональної та психологічної реабілітації.

На сьогодні найбільш складним, економічно затратним і в той же час найменш відпрацьованим є питання організації та форм і методів реабілітації учасників АТО в період адаптації до умов мирного життя.

Ця проблема в основному ляже на плечі МОЗ і соціальних служб. Питання соціально-професійної реабілітації постраждалих не є предметом розгляду у даній статті – це в більшій мірі проблема соціальних служб. Але важливо відмітити, що вирішення питань соціальної та професійної реадаптації учорашніх учасників АТО, а особливо тих, кому за станом здоров‘я доведеться змінювати професію і роботу, вимагатиме суттєвих бюджетних затрат. Значний економічний ефект в цій ситуації надасть застосування психодіагностики ПВЯ, за допомогою якої можна з великою вірогідністю прогнозувати придатність осіб за їх психофізіологічними характеристиками до оволодіння і надійної діяльності за визначеними професіями і видами робіт. Тобто, підібрати найбільш раціональні шляхи і програми індивідуальної соціально-професійної реабілітації учасників АТО. Приклади значного економічного ефекту від втілення прогностичних психофізіологічних технологій уже наводились у статті в контексті превентивної реабілітації [4, 22, 26].

Концентруючи увагу на медико-психологічних питаннях, слід зазначити, що учорашні учасники АТО стануть активними пацієнтами медичних закладів. Зменшити частоту і тяжкість наслідків перенесеної БПТ у формі ПТСР і хронічних психопатологічних змін особистості повинні та здатні заходи усіх форм медико-психологічної реабілітації. Певні сили і засоби для цього уже існують. Так, за ініціативи і під керівництвом директора Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України академіка НАПН Максименка С.Д. з 2001 року в Україні впроваджена підготовка лікарів-психологів за спеціальністю 8.110110 ―Медична психологія‖. Сьогодні успішно функціонують медико-психологічні факультети в медичних вузах м.м. Києва, Вінниці та Чернівців, де здійснено уже 8-ий випуск зазначених фахівців. Якраз в їх програмі підготовки значна увага приділена питанням психодіагностики, психотерапії, фармакокорекції станів, психокорекції та реабілітації. Проблемою є лише відсутність організаційної моделі медико-психологічної реабілітації, програми її реалізації та стандартизованих протоколів застосування реабілітаційних заходів і методів. Потрібні термінові управлінські та фахові рішення і розробки стосовно зазначеної проблематики.

Але ініціатива повинна надходити не від окремих фахівців, а від керівників Держави, які усвідомлюють необхідність і складність питань медико-психологічної реабілітації учасників АТО, розуміють обсяги робіт і затрат та готові й спроможні приймати рішення стосовно використання ресурсів, організаційних форм і структур, зміни штатних розкладів. У даному контексті надзвичайно важливою є координуюча і об‘єднуюча міжвідомчі можливості активність керівництва МОЗ України. Лише за умови зважених і професійних рішень керівництва Держави, скоординованої та синхронізованої роботи МОЗ України, Національної академії

медичних наук України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, силових відомств, залучення досвідчених фахівців і раціонального застосування наявних сил, засобів і ресурсів можливе успішне впровадження та ефективне застосування форм, заходів і методів медико-психологічної реабілітації учасників АТО.

Вивчення проблеми збереження і відновлення фізичного і психічного здоров‘я, психологічного благополуччя і адекватної соціальної поведінки учасників АТО дозволило сформулювати наступні висновки:

1. На учасників АТО діють стресогенні чинники, що викличуть у значної кількості постраждалих прояви бойової психічної травми (БПТ) та її ускладнень у формі гострих реакцій на стрес; посттравматичних стресових розладів (ПТСР); розладів фізичного і психічного здоров‘я; хронічних психопатологічних змін особистості, соціальної дизадаптації та асоціальної поведінки. Зазначені наслідки БПТ створять серйозні тривалі економічні, соціальні та політичні проблеми для України.

2. Для компенсації дії стресогенних чинників та зменшення патологічних змін внаслідок БПТ необхідно на етапах призову та підготовки в навчальному центрі; участі в бойових операціях; періоду виведення з району бойових дій для відпочинку і переформування; лікування в медичних закладах; адаптації до умов мирного життя застосовувати до учасників АТО заходи медико-психологічної реабілітації.

3. Формами медико-психологічної реабілітації, які доцільно застосовувати до учасників АТО, є превентивна, клінічна, функціональна і психологічна реабілітації, а заходами – психодіагностика, фармакокорекція, психотерапія, психокорекція, фізіотерапія, тренінги, аутотренінги.

4. Потребують термінового вирішення питання організаційної моделі, програми та стандартизованих протоколів медико-психологічної реабілітації учасників АТО.

5. Міжвідомчим наказом в МОЗ України доцільно створити міжвідомчу робочу групу з питань медико-психологічної реабілітації учасників АТО, до складу якої включити досвідчених в питаннях реабілітації фахівців різних спеціальностей (лікарів, психологів, соціологів). Фахівцям робочої групи доручити створення у стислі терміни концептуальної моделі медико-психологічної реабілітації учасників АТО.

6. Важливо створити міжвідомчий Реєстр учасників АТО і визначити його Адміністратором МОЗ України. Основним елементом Реєстру повинна бути база даних результатів психодіагностики, що дозволить облікувати учасників АТО, проводити динамічне спостереження за станом їх резервів адаптації та проявами наслідків БПТ і застосовувати індивідуальні програми реабілітації.

7. В Україні є кадровий потенціал і вітчизняні розробки, які доцільно задіяти у процесі медико-психологічної реабілітації учасників АТО. Потрібне розуміння керівництвом Держави актуальності та складності зазначеного питання і прийняття адекватних рішень стосовно реалізації заходів медико-психологічної реабілітації учасників АТО.

---

1. Александровский Ю.А. Психогении в экстремальных условиях / Ю.А.Александровский, О.С.Лобастов, Л.И.Спивак, Б.П.Щукин, - М.: Медицина, 1991, - 96 с.

2. Блінов О.А. Методика прогнозування психогенних втрат: Методичний посібник. - К.: ВГІ НАОУ, 2003.- 36 с.
3. Галдецька І.Д. Особиста безпека людини: вплив катастроф і воєн на психічне здоров‘я особистості та суспільства / І.Д.Галдецька, О.А.Золотарьова, О.О.Крупська, Т.В.Олексюк, Ю.П.Романенко, А.В.Сергієнко, Т.А.Сергієнко, І.С.Трінька, Р.М.Шведін // Проблеми військової охорони здоров‘я: Зб. наукових праць. - К.: УВМА, 2013.- №40.- С. 342-349.
4. Глушко А.Н. Психофизиологические основы психогигиены и психопрофилактики // Воен.-мед.журн. – 1998 . – Т.319, № 1. – С.63-70.
5. Єна А.І. Особливості післятравматичних стресових розладів у миротворців / А.І.Єна, С.В.Чегодар, Є.М.Фартушний, А.В.Король, Г.Ю.Пиж‘янова // Проблеми військової охорони здоров‘я: Збірник наукових праць УВМА. – К.: УВМА, 2005. – Вип.14. – С.72-75.
6. Єна А.І. Післятравматичні стресові розлади у миротворців / А.І.Єна, С.В.Чегодар, Є.М.Фартушний, А.В.Король // Проблеми військової охорони здоров‘я: Збірник наукових праць УВМА. – К.: УВМА, 2005. – Вип.13. – С.72-76.
7. Єна А.І. Проблема психогенних розладів військовослужбовців-миротворців після виконання місії в республіці Ірак / А.І.Єна, С.В.Чегодар, Є.М.Фартушний // Проблеми військової охорони здоров‘я: Збірник наукових праць УВМА.– К.: УВМА, 2005. – Вип.13.– С.76-78.
8. Єна А.І. Психофізіологічне забезпечення діяльності фахівців в екстремальних умовах // Матеріали науково-практичної конференції «Проблеми комплексної медико-психологічної реабілітації в умовах санаторно-курортних закладів осіб, що зазнали впливу екстремальних ситуацій». – Київ, 2011.- С. 52-60.
9. Ена А.И. Психосоматические расстройства у участников боевых действий / А.И.Ена, В.В.Маслюк, В.И.Нерода // Проблемы реабилитации. – СПб., 2000.- № 1.– С.60-64.
10. Медицинская реабилитация раненых и больных / Под ред. Ю.В.Шанина. – СПб.: «Специальная Литература», 1997. – 960 с.
11. Напрєєнко О.К. Клінічна характеристика варіантів перебігу посттравматичного стрессового розладу / О.К.Напрєєнко, Т.Є.Марчук // Архів психіатрії. – 2002. - № 1 (28). – С. 117-119.
12. Нечипоренко В.В. Особенности оказания психиатрической помощи легкораненным и больным на этапах медицинской эвакуации / В.В.Нечипоренко, С.В.Литвинцев, В.К.Шамрей, А.В.Рустанович // Актуальные вопросы военной и экологической психиатрии. Учебное пособие для врачей и слушателей.- СПб., 1995.- С. 73 - 79.
13. Психіатрія особливого періоду: Навчальний посібник. - К.: УВМА, 2014.- 193 с.
14. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности частей и подразделений / Методические указания. – М.: ГВМУ МО РФ, 1995. – 58 с.
15. Пушкарев А.Л. Постравматическое стрессовое расстройство: диагностика, психофармакотерапия, психотерапія / А.Л.Пушкарев, В.А.Доморацкий, Е.Г.Гордеева. – М.: Изд. Института психотерапии, 2000. – 101 с.
16. Рудой И.С. Состояние психического здоровья личного состава органов и войск в экстремальных условиях. Аналитический обзор. / И.С.Рудой, А.В.Сергиенко. - К.: РИО МВД УССР, 1990.- 52 с.
17. Сергієнко А.В. Медико-психологічні і психіатричні аспекти медицини катастроф / А.В.Сергієнко, О.О.Несен, В.К.Шамрей та ін. // Журн. Експериментальна і клінічна медицина.- Харків, 2000.- №3.- С. 89 - 99.
18. Сыропятов О.Г. Психическое здоровье и организация психологической подготовки комбатантов: могнография в 2 ч. / О.Г.Сыропятов, Н.А.Дзеружинская, В.Е.Шевченко, Д.В.Полевик. – К.:А.Т.Ростунов, 2011. – Ч. І.: Военная психиатрия.Психическое здоровье комбатантов. – 2011. – 156 с.
19. Сыропятов О.Г. Психопатология чрезвычайных ситуаций / О.Г.Сыропятов, Г.В.Иванцова. - К.: Наук. Світ, 2005.- 64 с.
20. Тигранян Р.А. Гормонально-метаболический статус организма при экстремальных воздействиях. – М.: Наука, 1990. – 288 с.
21. Цыганков Б.Д. Пограничные нервно-психические нарушения у ветеранов войны в Афганистане (посттравматические стрессовые нарушения): Методические рекомендации / Б.Д.Цыганков, А.И.Белкин, В.А.Веткина и др.- М.: Медицина, 1991. – 16 с.
22. Чиж И.М. Актуальные проблемы психофизиологического обеспечения военно-профессиональной деятельности / И.М.Чиж, Е.Г.Жиляев // Воен.-мед. журн. – 1998. – Т.319, №3. - С. 4-10.
23. Шанин В.Ю. Типические патологические процессы периода реабилитации после ранений и пребывания в условиях боевой обстановки / В.Ю.Шанин, А.А.Стрельников // Раневая болезнь и медицинская реабилитация. – СПб.: Глаголь, 1995. – С. 116-120.
24. Beck.A.T. A short history of PTSD // Veteran. – 1991. - № 1. – P. 13-16.
25. Charles W. Hoge. Combat Duty in Iraq and Afghanistan, Mental Health Problems, and Barriers to Care / Charles W. Hoge, Carl A. Castro, Stephen C. Messer, Dennis McGurk, Dave I. Cotting, Robert L. Koffman // N. Engl. J. Med. - 2004. - № 351. - P. 13-22.

Прокопюк Т.В.

ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів засвоєння досвіду. У психотерапевтичній енциклопедії під редакцією В.Д.

Карвасарського тренінг визначається як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, комунікативних і професійних умінь [1, с. 645-647].

В.В. Нікандров визначає психологічний тренінг як метод ігрового моделювання психогенних ситуацій з метою розвитку психологічної компетентності та формування і вдосконалення різних психологічних якостей, вмінь і навичок у людей [2, с 6]. Як відзначає І.В. Вачков тренінгові заняття, наповнені під зав'язку подіями і переживаннями, "спресовують" психологічний час учасників, нагороджуючи їх таким досвідом, який у звичайному житті може отримуватися роками [3, с 76-77]. Дослідники психологічного тренінгу виявляють ефекти тренінгового впливу, що виявляються в прогресі ментальних можливостей, загостренні інтуїції, проникливості й спостережливості, зростанні почуття впевненості в собі та своїй волі, розширенні свідомості й життєвого простору особистості у психологічному смислі тощо (О. Бондаренко, І. Вачков, П. Горностай, С. Макшанов, Г. Марасанов, В. Моляко, Н. Хрящева та ін.) [3; 4; 5].

В зарубіжних країнах вже більше 10 років активно застосовуються психотренінги у системі професійної підготовки працівників правоохоронних органів. Так, у США Німеччині, Великобританії та інших країнах у підготовці поліцейських, застосовуються тренінги, зокрема антистресової та комунікативної спрямованості. Такі тренінги сприяють утвердженню принципів гуманності, демократизму, паритетності, кооперації, відкритості, толерантності, орієнтації на особистість у безпосередній роботі поліції.

Таким чином, психотренінгові технології – це науково обґрунтована і практично доцільна сукупність знань і засобів проведення тренінгів із персоналом різних організацій, яка сприяє високопродуктивному виконанню організаційних цілей

Внаслідок участі у тренінгах у фахівців відзначається розвиток таких особистісних якостей: 1) комунікабельності, дружелюбності, доброзичливості; 2) емоційної стійкості, саморегуляції, вмінь подолання негативних емоційних станів, таких як тривожність, фрустрація тощо, самовладання, мужності; 3) лідерських рис: ініціативності, самостійності, само-організованості, цілеспрямованості, рішучості, наполегливості, енергійності; 4) адекватності самооцінки, смислу і цілей життя, рівня власної самоактуалізації, оптимізму; 5) адаптаційного потенціалу, працездатності, впевненості у собі, креативності, винахідливості; 6) колективізму, солідарності.

Тренінг також сприяє розвиткові таких професійних якостей фахівців:

навичок соціальної та професійної взаємодії, співробітництва і кооперації,

гнучкості у вирішенні проблем і конфліктних ситуацій; толерантності до стрес-факторів службової діяльності, мобілізації на

виконання складних професійних дій та подолання труднощів; спеціальних вмінь та навичок виконання різноманітних оперативних та

службово-бойових завдань, зокрема, професійної спостережливості, оперативної пам'яті, уяви та мислення, навичок безпечної поведінки та збереження життя і здоров'я під час служби, навичок кризового управління тощо;

сумлінного ставлення до виконання службових обов'язків, відповідальності, дисциплінованості, дотримання моральних і професійних норм, прихильності до відомчої культури і професійних цінностей;

прагнення до підвищення професійного й освітнього рівня;

навичок формування позитивного іміджу працівника правоохоронних органів.

Під час аналізу та узагальнення ефектів проведених тренінгів виявляються так звані універсальні тренінгові ефекти, серед них: 1) емоційно-енергетичний ефект; 2) соціально-комунікативний ефект; 3) ефект самоактуалізації; 4) ефект перенесення; 5) ефект адекватної саморефлексії; 6) пролонгований ефект тренінгу; 7) ефект загального індивідуально-професійного прогресу.

Використання психотренінгових технологій у системі особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів України, на наш погляд, повинно базуватись на таких концептуальних положеннях:

1. Спрямованість психотренінгів на вирішення відомчих проблем оптимізації професійної орієнтації і підготовки кадрів для правоохоронних органів, адаптації до вимог службової діяльності, засвоєння професійних і організаційних цінностей, досягнення професійної майстерності, засвоєння нових видів діяльності і перепідготовки персоналу, а також виконання завдань кадрового моніторингу, збереження працездатності і попередження професійної деформації працівників міліції.

2. Відповідність психотренінгових технологій основним методологічним вимогам і критеріям технологічності, якими є: концептуальність; системність; керованість; ефективність; відтворюваність, а також етичним нормам здійснення психологічної практики.

3. Наукова-прикладна розробка, сертифікація, стандартизація і апробація психотренінгових методик, включення їх до програм вузівського навчання курсантів і слухачів, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

4. Системне впровадження психотренінгових технологій у процес підготовки працівників правоохоронних органів, що потребує створення десятків регіональних тренінгових центрів, внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби, навчання у відомчих закладах освіти, підвищення кваліфікації і перепідготовку працівників ОВС, забезпечення повноцінного перенесення результатів тренінгу у професійний контекст оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ тощо.

5. Підготовка кваліфікованих тренерів-психологів для правоохоронних органів, а також створення необхідних умов для їх діяльності і самовдосконалення.

6. Всебічне забезпечення проведення тренінгів із працівниками, що передбачає врегульовану процедуру тренінгової діяльності, матеріально-технічне і організаційно-методичне забезпечення, створення особливої організації простору й атмосфери під час проведення тренінгів, сприятливої для навчання і розвитку працівників міліції.

7. Прийняття державної (відомчої) програми впровадження тренінгових технологій у процес підготовки кадрів для правоохоронних органів та супроводження їх службової діяльності. Таким чином, на відміну від традиційних форм навчання і розвитку працівників правоохоронних органів (академічна форма навчання, навчальні практики і стажування, самонавчання), динаміка досягнутих на тренінгу професійних і особистісних результатів носить не регресивний характер (забування знань, втрата навички, втрата вміння, розпадання паттернів поведінки тощо), а прогресивний. Усе це в остаточному підсумку підтверджує високий ступінь

ефективності психологічних тренінгових технологій в індивідуально-професійному розвитку персоналу правоохоронних органів. Використання психологичних тренингів у системі особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів обумовлене необхідністю гуманізації відносин у правоохороних інститутах держави.

Комплексне впровадження психотренінгових технологій у систему особистісно-професійного розвитку працівників правоохоронних органів вимагає: створення десятків регіональних тренінгових центрів; внесення змін до низки нормативних документів, які регламентують проходження служби і навчання працівників; повноцінного перенесення результатів тренінгу у професійний контекст оперативно-службової діяльності правоохороних органів і підрозділів. Крім цього, ефективне використання психотренінгових технологій неможливе без усебічного забезпечення проведення тренінгів із працівниками, що передбачає врегульовану процедуру тренінгової діяльності, матеріально-технічне та організаційно-методичне забезпечення, створення особливої організації простору й атмосфери під час проведення тренінгів тощо.

1. Психотерапевтическая энциклопедия (под. ред. Карвасарского Б.Д.). - СПб., М., Харьков, Минск, Питер, 1998. - 752 с.
2. Никандров В.В. Антитренинг или контуры нравственных и теретических основ психологического тренинга. - СПб.: Речь, 2003. - 248 с.
3. Бачков И.В., Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Бачков. - М.: Эксмо, 2007. -416 с.
4. Макшанов СИ. Психология тренинга в профессиональной деятельности. - Дис... докт. психол. наук: 19.00.03 - психология труда; инженерная психология. - Спб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 1998. - с. 305.
5. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. - М.: Совершенство, 1998. - 148 с.
6. Лефтеров В.А. Типовая программа тренинга "Коммуникация-Стресс-Безопасность" (методико-технологический алгоритм). Донецк: ДЮИ МВД Украины, 2004. – 48 с.

Л.М. Сукмановська

ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДИК У ПІДГОТОВЦІ ДІЛЬНИЧНИХ ІНСПЕКТОРІВ МІЛІЦІЇ В СФЕРІ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ В СІМ'Ї

Насильство в сім´ї є актуальною проблемою сьогодення, яка потребує першочергового вирішення. На жаль, необхідно констатувати, що сім´я як осередок суспільства, без підтримки держави та її інституцій, не завжди спроможна виконувати свої головні функції, зокрема щодо забезпечення належного добробуту та виховання дітей [1,с. 9]. Для вирішення даної проблеми потрібне об‘єднання зусиль державних структур, правоохоронних органів, громадських та міжнародних організацій, науковців та експертів. Такий підхід закріплений у Законі України від 15 листопада 2001р. «Про попередження насильства в сім´ї» [2]. Питання попередження насильства в сім‘ї одним із пріоритетних напрямків оперативно-службової діяльності Міністерства внутрішніх справ України. У боротьбі із зазначеним явищем МВС співпрацює з ОБСЄ в Україні. Ця організація надає допомогу у розробленні ефективних механізмів взаємодії державних структур і

громадських організацій щодо попередження насильства в сім‘ї, організовує та проводить тренінги, сприяє виданню посібників та інших навчально-методичних матеріалів та вирішенню багатьох проблем, пов‘язаних з практикою застосування працівниками органів внутрішніх справ законодавства з протидії насильству у сім‘ї.

Питання протидії домашньому насиллю стали об‘єктом досліджень багатьох науковців та практичних працівників: О. Бандурки, Є. Безсмертного, Ю. Битяка, Д. Заброди, Г. Запорожцевої, А. Комзюка, Х. Ярмакі, О. Ковальової, А. Галая, М. Репана та ін.

З ініціативи МВС України та за фінансової підтримки ОБСЄ 9 грудня 2011 рокуу Львівському державному університеті внутрішніх справ відкрито інтерактивну класну кімнату для проведення тренінгів з дільничними інспекторами міліції та курсантами університету для відпрацювання тактики щодо припинення насильства в сім´ї.

Інтерактивна класна кімната (ІКК) являє собою комплекс приміщень, одне з яких є імітацією двокімнатної квартири, обладнане відеокамерами, мікрофонами. Зображення передається на плазмовий екран, розташований на стіні навчальної аудиторії. Схема розташування приміщень дає можливість прослідкувати дії дільничних інспекторів міліції, які прибувають на місце події, де вчиняється насильство в сім´ї, а саме: як вони дотримуються заходів особистої безпеки ще до моменту входу в квартиру, оскільки повинні очікувати будь-яку небезпеку за дверима; правомірність входу у помешкання; встановлення особи правопорушника та з‘ясування обставин справи; спілкування з жертвою та іншими учасниками сімейного конфлікту (дитиною, перестарілою особою); як ДІМ виносить офіційне попередження; як застосовуються спецзасоби та фізична сила для припинення насильства в сім‘ї. Завдяки комплексу аудіо- й відеоапаратури є можливість фіксувати, зберігати та відтворювати перебіг рольової гри, що відбувається в імітованій квартирі, неодноразово її переглядати, обговорювати та усувати недоліки, допущені учасниками. Сама аудиторія обладнана стендами, які містять інформацію навчального змісту та відображають систему суб‘єктів протидії насильству в сім_ї, напрямки їх взаємодії; систему спеціальних заходів впливу, які дільничний інспектор міліції зобов‘язаний застосувати щодо осіб, які вчиняють насильство в сім‘ї, витяги із законодавства України, норми якого визначають види насильства, тлумачать їх зміст та визначають адміністративну відповідальність за вчинення насильства в сім‘ї, невиконання захисного припису або непроходження корекційної програми. Таким чином, під час проведення тренінгів із дільничними інспекторами міліції існує реальна можливість відпрацьовувати тактику дій працівників міліції щодо припинення насильства в сім‘ї. До рольової гри в якості статистів залучаються працівники кафедри адміністративного права та адміністративного процесу ЛьвДУВС, а також курсанти університету.

Представниками кафедри адміністративного права та адміністративного процесу ЛьвДУВС розроблено сценарії та відзнято в ІКК на базі ЛьвДУВС 2 навчальні відеофільми з коментарями викладача, які відображають тактику дій ДІМ на місці вчинення насильства у разі, якщо поведінка правопорушника на момент прибуття працівників міліції не є агресивною, а також тактику дій працівників міліції по здійсненню адміністративного затримання, якщо поведінка правопорушника є агресивною.

Проведення занять в ІКК з практичними працівниками довело ефективність використання інтерактивної методики. Порядок їх проведення наступний: заняття з протидії насильства в сім‘ї в ІКК на базі ЛьвДУВС складається з двох частин. Перша частина заняття проходить у формі інтерактивної лекції, на якій викладачем подається інформація про інтерактивну класну кімнату, проводиться вхідне тестування, а також акцентується увага на актуальності проблеми попередження насильства для дільничних інспекторів міліції, правових актах України, що регламентують діяльність дільничних інспекторів міліції з попередження насильства у сім‘ї, проявах окремих видів насильства у сім'ї, причинах насильства, відповідальності за вчинення насильства в сім‘ї, суб‘єктах протидії насильству в сім'ї та документуванні насильства в сім‘ї за нормами нового КПК України. Після перерви у другій частині заняття проводиться обговорення алгоритму дій дільничних інспекторів міліції по протидії насильству в сім‘ї, і, власне, сама рольова гра, за допомогою якої є можливість відпрацьовувати тактику дій дільничного інспектора міліції по прибуттю на місце події, де вчиняється насильство в сім‘ї. Саме у цій частині заняття дільничні інспектори міліції (а також курсанти) мають можливість удосконалити свої навики по взаємодії з населенням, опитуючи жертву правопорушення, неповнолітню дитину, сусідів, що стали свідками вчинення домашнього насилля, а також спілкуючись із домашнім насильником. По завершенню заняття відбувається обговорення результатів, вихідне тестування та перегляд згаданих навчальних відеофільмів щодо тактики дій дільничного інспектора міліції на місці події, де вчиняється домашнє насильство.

З 2012 року по теперішній час навчання з протидії насильству в сім‘ї на базі ІКК ЛьвДУВС пройшло 1020 дільничних інспекторів міліції західного регіону України (працівники Львівської, Закарпатської, Івано-Франківської, Тернопільської та Рівненської областей).

При проведенні занять з дільничними інспекторами міліції встановлено, що у практичній діяльності існує низка проблем, які заважають працівникам міліції ефективно реалізувати завдання, покладені на них Законом України «Про попередження насильства в сім´ї» та іншими нормативно-правовими актами. Серед них слід виділити такі:

− дільничні інспектори міліції слабо орієнтуються у питаннях порядку організації своєї діяльності із протидії домашньому насильству, не знають вимог відповідних нормативних документів, боротьбу з випадками насильства у сім´ї пріоритетним напрямком роботи не вважають та не приділяють йому належної уваги;

− насильство в сім´ї поки що сприймається суспільною свідомістю як особиста справа кожної сім´ї. Аналогічне ставлення до цієї проблеми і представників державних установ, деяких правоохоронних структур. Окремі дільничні інспектори міліції вважають, що сімейне насильство – це приватна справа, що не має серйозної підстави для втручання з боку міліції;

− у теперішній час робота дільничних інспекторів міліції, як правило, зводиться до отримання звернення від особи, стосовно якої вчинено домашнє насильство, та реагування на таке звернення. Послідовна і цілеспрямована профілактична робота у цьому напрямку не проводиться, у тому числі і через недосконалість нормативно-правових документів (положення яких орієнтовані

передусім на припинення фактів насильства, робота щодо його запобігання декларується, але конкретні заходи не передбачаються);

− деякі жертви сімейного насильства, не зважаючи на перенесені ними досить важні фізичні, моральні страждання, не звертаються до працівників міліції, оскільки не хочуть залучати винуватця, який є для них близькою людиною, до передбаченої законодавством відповідальності. Відповідно, виникають проблеми, пов‘язані з притягненням винної особи до передбаченої законом відповідальності;

− відсутність налагодженої взаємодії між органами внутрішніх справ та іншими державними органами з приводу протидії насильству у сім´ї;

− недостатньо поширена інформація про можливі шляхи допомоги потерпілим від насильства в сім´ї: центри, до яких можна звернутися у складній ситуації і отримати безкоштовну допомогу, адреси урядових і громадських організацій, які опікуються правами жінок, номери телефонів їх «гарячих ліній» тощо [3, с. 164-164].

У зв‘язку з цим постає важливе питання вдосконалення нормативно-правового регулювання досліджуваних проблем, а найперше – найшвидшого внесення змін до чинного українського законодавства з попередження та протидії домашньому насиллю.

Завдяки впровадженню методики інтерактивного навчання дільничні інспектори міліції та курсанти університету мають можливість практично застосовувати норми законодавства під час рольової гри, а згодом, під час несення служби, самостійно приймати чіткі й виважені рішення при виникненні конфліктів, пов‘язаних з насильством у сім‘ї, а також дотримуватись належних заходів особистої безпеки.

1. Насильство в сім‘ї та діяльність органів внутрішніх справ щодо його подолання: навчально-методичний посібник для курсантів вищих навчальних закладів МВС України : Запорожцев А.В., Лабунь А.В., Заброда Д.Г. [та ін.]. – Київ, 2012. – 246с.

2. Про попередження насильства в сім´ї: Закон України від 15.11.2001р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2789-14.

3. Репан М.І. Діяльність дільничних інспекторів міліції з протидії насильству в сім´ї: проблеми та шляхи подолання (за результатами роботи ІКК ЛДУВС) / М.І. Репан // Права людини: теорія, реальність, перспективи: матер. науково-практ. семінару, присв. 65-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини, 12.12.2013р. – Дніпропетровськ, 2014. – С.163-166.

О.М. Яворська

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ І УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ З ГРОМАДСЬКИМИ ТА РЕЛІГІЙНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Демократизація суспільного життя визначила певні прояви соціальної взаємодії, певні методологічні засади функціонування структурних організацій в системі управлінської діяльності.

Установа виконання покарань – структура, що передбачає особливі умови праці, виокремлюється своєрідним типом організаційної культури та способом діяльності, а тому соціальні зв‘язки з громадськістю, співпраця з громадськими і релігійними організаціями, органами місцевого самоврядування є необхідною.

Громадські та релігійні організації позитивно впливають на процеси виправлення та ресоціалізації засуджених, зменшують негативний вплив середовища відбування покарання на їх психологічний стан, сприяють адміністрації установи у реалізації державної політики з питань соціального захисту засуджених, здійснюють громадський контроль за дотриманням законних інтересів, а також беруть участь у соціальній адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, здійснюють соціальний супровід осіб молодіжного віку та надають їм необхідну допомогу.

Важливим елементом досягнення цілей діяльності персоналу органів та установ виконання покарань , що полягають насамперед у перевихованні особистості є чітко вироблені форми та засоби комунікаційної стратегії.

Існує зовнішня та внутрішня комунікаційна стратегія установи виконання покарань як державного органу виконавчої влади в системі взаємодії з представниками релігійних та громадських організацій та їх представниками, що беруть безпосередню участь у ресоціалізації засуджених і поверненні їх у суспільство законослухняними особистостями.

Зовнішня комунікаційна стратегія полягає насамперед у налагодженні міжособистісних контактів з відповідними організаціями чи іншими елементами зовнішнього середовища як споживачами інформації в процесі соціальної взаємодії.

Внутрішня комунікаційна стратегія пов‘язана з формуванням системи організаційної культури відповідної структури, позитивної громадської думки шляхом пропаганди у відповідному середовищі і водночас підвищення стійкості до впливу негативних соціально-психологічних факторів.

Основною методологічною засадою соціальної взаємодії органів та установ виконання покарань з населенням, громадськими і релігійними організаціями є вироблення громадської думки як стану колективної свідомості, оцінки соціально-психологічного клімату відповідної організації, імідж та репутація організації як державної установи.

В межах співпраці та соціальної взаємодії персоналу ДКВС з представниками громадськості слід враховувати специфіку, завдання та вид діяльності певної громадської чи релігійної організації як визначеної групи з певною соціальною і комунікативною поведінкою, морально-діловими та професійними якостями осіб, що займаються безпосередньою діяльністю.

Соціальна взаємодія органів та установ виконання покарань з населенням, громадськими та релігійними організаціями є багатофункціональною системою, що передбачає інформаційно-комунікативну, консультативно-методичну , аналітичну та організаційно-техтнологічну форми діяльності.

У процесі взаємодії відбувається пристосування дій кожного членів відповідної соціальної ситуації, певний ступень партнерства та солідарності між ними, а також одностайність у розумінні ситуації в сфері міжособистісного контакту.

Соціальна взаємодія органів та установ виконання покарань з населенням та представниками громадськості ґрунтується на теорії символічного інтеракціонізму, етнометодології та соціальної стратифікації, що передбачає вироблення стереотипів поведінки та визначених правил, що регулюють відповідні процеси взаємодії в контексті соціальних структур.

Окремими методологічними засадами соціальної взаємодії та ефективної співпраці між установою виконання покарань та соціальних груп громадськості є досягнення взаєморозуміння , доброзичливих відносин між представниками, що є можливим при забезпеченні прозорості інформування та залучення громадськості до участі обговоренні окремих питань та прийнятті рішень при проведенні семінарів, засідань круглого столу, проведенні заходів виховного та просвітницького характеру.

1. Королько В. Г. Паблік рилейшнз. Наукові основи, методика, практика: Підручник. – 2-ге вид., допов.-- К., 2001.

2. Нижник Н.РСистемний підхід в організації державного управління :навч.посіб./Н.Р.Нижник, О.А.Машков; заг. редакцією Н.Р. Нижник. – К.,Вид-во УАДУ,1998.

3. Матвієнко О.В. Основи інформаційного менеджменту: навч.посіб./О.В.Матвієнко. – К.:Центр навч. л-ри, 2004. – 128 с.

4. Мельник А.Ф. Публічний сектор і державна політика в демократичному суспільстві: монографія /А.Ф. Мельник ,О.В. Длугопольський . – Т.:Екон. думка, 2008. – 268 с.

5. Мельниченко В. Функції публічного у контексті децентралізації/ В.Мельниченко //Вісник НАДУ. – 2005, – №2, – С.80.

9. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу: Монографія. – К.: Міленіум,2008. – 214 с.

10. Тихомірова Є.Б.Навчальний посібник. — К.: НМЦВО, 2001. — 560 с.

А.Б. Грищук

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Державна служба будується відповідно до законодавчо визначених принципів, що визначають її сутність та значення. Питання щодо значення принципів державної служби є актуальним, оскільки сучасний законодавець не дає самого визначення принципів державної служби, але використовує їх у різних нормативних актах. Отже, як зазначається в Юридичній енциклопедії «принцип» - (від франц. principle, та від лат. principium,означає – начало, основа) – це основні засади, вихідні положення, що характеризуються універсальністю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього і міжнародного права, політичної, державної чи громадянської організації (гуманізм, законність, справедливість, рівність громадян перед законом тощо) [1, с. 110].

Щодо принципів організації й функціонування державної служби, то І.Є. Данильєва зазначає, що система ідей, ціннісних орієнтирів, виражених у Конституції України, інших нормативно-правових актах, що відбиває закономірності, тенденції розвитку й напрями організації та здійснення державними органами й державними службовцями діяльності щодо реалізації завдань і функцій держави [2, с. 6].

На думку В.Я. Малиновського, „в умовах пошуку оптимальної моделі системи публічної влади проблема визначення принципів державної служби є надзвичайно актуальною. Принципи державної служби є обов’язковими для всіх органів та службовців, які віднесені до цього інституту, поширюються на всі види державної служби та є загальними в її рамках, охоплюють усі правові, організаційні, функціональні та інші сторони, що становлять зміст державної служби” [4, с. 22].

Варто зауважити, що принципи державної служби значною мірою зумовлені принципами державного управління. Проте, слід зазначити, і те, що порівнюючи

державне управління, державну службу та виконавчу владу, то саме державна служба є ширшою категорією, оскільки є її основою і пов'язана з державним управлінням,

ефективність діяльності якої залежить від рівня організації державного управління.

О. І. Турчинов зазначає, що від державних службовців потребується не лише інтуїтивне знання принципів, а й наукове уявлення про їх систему, класифікацію, механізм використання. Він виділяє групи принципів, які умовно можна поділити на загальні і специфічні, що визначає їх особливу роль в управлінні персоналом органів державної влади. Серед загальних принципів він виділяє, перш за все, такі принципи: розподіл праці, дисципліна, професіоналізм і компетентність, узгодженість особистих і суспільних інтересів, справедливість й рівність, сталість складу персоналу, єдність персоналу, його адаптація до нових умов діяльності та ефективність роботи. Поряд із загальними принципами, на його думку, слід розглядати специфічні принципи, в яких відображається підхід до тієї частини персоналу, що складає ядро будь-якого органу державної влади, яким і є кадри державної служби. До принципів роботи з кадрами належать такі: добір кадрів, планування, ротація кадрів, конкурентність, стимулювання, виховання. Перераховані принципи значно доповнюють загальні правила та підходи до роботи з персоналом державної служби [5, с.30-38].

В.Я. Малиновський робить розподіл на загальні та організаційно-функціональні принципи державної служби. До перших відносить:

- демократизм, гуманізм і соціальна справедливість;
- законність;
- професіоналізм, компетентність, ініціативність;
- персональна відповідальність за виконання посадових повноважень і дотримання службової дисципліни;
- політична неупередженість тощо.

У свою чергу, до організаційно-функціональних принципів автор відносить:

- єдність системи державної служби;
- політична нейтральність;
- рівність доступу до державної служби;
- уніфікованість державної служби;
- стабільність інституту державної служби тощо [4, с. 23-24].

Систему принципів державної служби теоретично можна поділити на:

- конституційні, що будуються на основі положень Основного закону держави (наприклад:служіння народу України, демократизм і законність, гуманізм та соціальна справедливість тощо.);
- організаційно-функціональні принципи, які визначені у спеціальних законодавчих актах про державу службу (наприклад у статті 1 Закону України „ Про державну службу" від 16.12.1993 року., зазначається, що державна служба-це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Для того, щоб розвивати свій професійний рівень слід відповідно до статті 29 вищезазначеного Закону державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років).

Вперше принципи державної служби було закріплено у статті 3 Закону України „ Про державну службу" від 16.12.1993 року, державна служба

ґрунтується на таких основних принципах: служіння народу України; демократизму і законності; гуманізму і соціальної справедливості; пріоритету прав людини і громадянина; професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; персональної

відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни; дотримання прав та законних інтересів органів місцевого самоврядування і регіонального самоврядування; дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян [6].

Основні засади вдосконалення правового регулювання державної служби які мають сприяти удосконаленню принципів державної служби, визначено Указом Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні» від 20 лютого 2006 року №140. У пункті 2 цього документу законодавчо закріплені основні засади здійснення державної служби:

- конституційність і законність регулювання діяльності державних органів та державних службовців, їх взаємодії з інститутами суспільства;
- висока професійність, демократичність та прозорість системи державної служби, процедур прийняття рішень органами державної влади, забезпечення участі громадян у процесі підготовки таких рішень органами державної влади, забезпечення участі громадян у процесі підготовки таких рішень, об'єктивне та оперативне інформування громадськості про діяльність державних органів та їх посадових осіб;
- неухильне дотримання державними службовцями вимог законодавства, етичних норм і правил поведінки, насамперед щодо недопущення проявів корупції та зловживанням службовим становищем, конфлікту матеріальних та інших особистих інтересів;
- патріотичність, самовіддане служіння Українському народові, політична нейтральність державних службовців, чітке розмежування політичних та адміністративних посад, повноважень і відповідальності осіб, які їх займають;
- стабільність державної служби, надійна захищеність державних службовців від політичного чи іншого незаконного втручання у виконання ними службових обов'язків, належна матеріальна та інша забезпеченість [9].

Слід зазначити, що принципи державної служби закріплені в основному законі держави, Законом України «Про державну службу», Указами Глави держави, Загальним правилами поведінки державного службовця тощо. Хоча, основою для такої ієрархії нормативно-правових актів, (що регулюють питання закріплення в них принципів державної служби та й не лише їх) є Закон України «Про державну службу».

Правове закріплення принципів державної служби обумовлює стабільність функціонування державних органів, діяльність державних службовців, стійкість державно-правового регулювання державно-службових відносин, а також обґрунтування тенденцій розвитку законодавства про державну службу [3, с. 29].

Застосування та використання на практиці усієї системи принципів державної служби, яка передбачена у чинному законодавстві забезпечить ефективність інституту державної служби, правомірність та законність здійснення державної служби, а також відповідність її європейським стандартам.

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.. – К.: «Укр енцикл.», 1998 – ISBN 966-7492-00-1 Т.5: П-С. – 2003. – 736 с.: іл.. – ISBN 966-7492-05-2/

2. Данильєва І. Є. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 „Терія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право" / І. Є Данильєва. – Інститут законодавства Верховної Ради України. - К., 2005. – 20 с.

3. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.- метод. посіб. С.Д. Дубенко ; за заг. ред.. Н.Р. Нижник. – К. : Ін Юре, 1999. – 224 с.

4. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : [Навчальний посібник] / Валентин Ярославович Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.

5. Управление персоналом : [Учебник] / Под общ. ред. А. И. Турчинова. – М. : Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.

6. Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII– [Електронний ресурс].Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.
ua/laws/show/3723-12

7. Указ Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні» від 20 лютого 2006 року №140. [Електронний ресурс].Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/140/2006

РЕЗОЛЮЦІЯ
науково-практичного семінару
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПОЛІЦІЇ (МІЛІЦІЇ) І НАСЕЛЕННЯ В СОЦІУМІ

Нинішня складна соціально-економічна та політична ситуація в українському суспільстві і світі сприяє формуванню у населення підвищеної тривожності та конфліктності. Це ускладнює характер взаємовідносин між людьми, впливає на їх ставлення один до одного, до себе, до суспільства й оточення загалом, внаслідок чого збільшується конфліктогенність соціуму.

На фоні суспільних негараздів в Україні спостерігається недостатньо конструктивна взаємодія міліції з населенням і низка проблем, пов‘язаних з цим, зокрема:

- існує протиставлення інтересів законослухняного населення інтересам міліції, орієнтованої, як і раніше, на захист правлячої еліти, на задоволення відомчих інтересів;
- сформувався несприятливий стереотип сприйняття міліції як воєнізованого карального органу серед населення, яке вважає за краще уникати контактів із правоохоронцями;
– представники правоохоронних органів не завжди мають необхідну професійну підготовку й особистісну соціально-психологічну готовність до взаємодії з населенням на принципах співпраці й довіри.

Це відображається на соціально-психологічному стані суспільства, зокрема, на такій його складовій як ставлення населення до представників ОВС. На часі формування і підтримка конструтивної взаємодії міліції з населенням на принципах довіри й порозуміння, налагодження ефективної діяльності правоохоронної галузі.

Проблеми у взаємодії міліції з населенням не можуть залишатися поза увагою як юристів-дослідників, так і науковців у сфері психології управління.

Необхідне проведення соціально-психологічних досліджень у сфері безконфліктних взаємовідносин, розробка технологій управління ними, розвиток різних напрямів психологічної допомоги учасникам конфліктних ситуацій, корекції деструктивної поведінки працівників органів внутрішніх справ.

Психологів у сфері професійної діяльності, окрім психології конфлікту в

системі «правоохоронець – громадянин», цікавить механізм формування стереотипів оцінки міліції, психологічні чинники формування довіри, громадської думки, іміджу, а також функціонування каналів впливу інформаційної системи на психіку індивіда.

У науково-практичному семінарі взяли участь науковці-юристи, психологи і соціологи, представники практичних підрозділів з охорони громадського порядку, психологічного забезпечення, які розглянули питання:

- психосоціальні виміри та психологічні детермінанти партнерства міліції (поліції) і населення в умовах трансформації і модернізації правоохоронної системи;
- соціально-психологічні особливості комунікації між поліцією (міліцією) і громадянами як елемент інтеграції та дезінтеграції соціуму;
- професійний психологічний відбір працівників ОВС як гарантія підготовки до служби правоохоронця-комунікатора. Забезпечення психологічного супроводження особового складу ОВС;
- психотренінгові технології в системі підготовки працівників міліції (поліції) до конструктивної взаємодії з населенням.

Учасники науково-практичного семінару прийшли до висновку що система органів внутрішніх справ потребує трансформації та модернізації у сфері встановлення і підтримки конструктивної взаємодії міліції і населення, від чого у значній мірі залежить ефективність боротьби зі злочинністю. З огляду на це, необхідно передбачити:

1. Психологічне забезпечення кадрової роботи в ОВС для поліпшення діяльності працівників міліції (профвідбір, психологічне супроводження) і створення системи стимулів і противаг у дотриманні законності та правопорядку.
2. Підвищення комунікативної компетентності працівників міліції, насамперед тих служб, що є «візитівкою» органів внутрішніх справ, шляхом проведення тренінгів різного спрямування;
3. Налагодження психокорекційної та консультаційної роботи відомчих психологічних служб, з тим щоб у випадку деструктивних проявів у взаємодії мешканців з представників міліції надавати останнім оперативну і цілеспрямовану психологічну допомогу.
4. Урахування впливу соціально-психологічних чинників на формування громадської думки щодо діяльності органів внутрішніх справ, виявлення стереотипів і рівня поінформованості населення про роботу міліції, механізмів формування довіри до неї.
5. Цілеспрямоване використання піар-технологій, прийомів психологічного впливу в подачі інформації про діяльність міліції у засобах масової інформації;
6. Вивчення з допомогою соціально-психологічних методів та формування системи мотивів з метою заохочення мешканців до охорони громадського

порядку, участі в заходах з профілактики та розслідування злочинів .

7. Налагодження тісної співпраці з органами місцевого самоврядування з метою налагодження конструктивного спілкування громадян з охоронцями правопорядку.
8. Використання зарубіжного досвіду в налагодженні зв'язків міліції з громадськістю.

Учасники науково-практичного семінару

НАШІ АВТОРИ:

- **Андрушко Ярина Степанівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Бамбурак Наталія Михайлівна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Баранюк Назарій Ігорович** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Бардин Наталія Михайлівна** – старший психолог відділу психологічного забезпечення УКЗ ГУМВС України у Львівській області, здобувач кафедри юридичної психології НАВСУ, старший лейтенант міліції
- **Блажівський Микола Іванович** – старший викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Боднар Наталія Василівна** – студентка 4 курсу факультету психології ЛьвДУВС
- **Борисенко Оксана Михайлівна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління
- ЛьвДУВС
- **Борисенко Оксана Михайлівна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Погребняк Зоряна Ігорівна** – слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС
- **Борисюк Ольга Миколаївна** – старший викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Булаєвська Оксана Василівна** – завідувач відділення «Сестринська справа» Шепетівського медичного училища
- **Вавринів Олена Степанівна** – викладач кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності
- **Василець Наталія Михайлівна** – викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Венцик Ольга Василівна** – викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Гаврильців Марія Теодорівна** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін ЛьвДУВС
- **Газда Іванна Іванівна** – викладач кафедри педагогіки і соціальної роботи ЛьвДУВС
- **Гошовська Ольга Ярославівна** – кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Грищук Аліна Борисівна** – викладач кафедри адміністративно-правових дисциплін ЛьвДУВС
- **Гуменюк Людмила Йосифівна** – кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Гурковський Мар'ян Петрович** – кандидат юридичних наук, доцент, проректор ЛьвДУВС

- **Єсімов Сергій Сергійович** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін ЛьвДУВС
- **Жигайло Наталія Ігорівна** – доктор психологічних наук, професор Львівський національний університет імені Івана Франка
- **Жидецький Юрій Цезарійович** – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри педагогіки ЛьвДУВС
- **Зубрицька-Макота Ірина Володимирівна –** кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Калька Наталія Миколаївна** – старший викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Карпенко Віталій Володимирович** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Карпенко Наталія Андріївна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління ЛьвДУВС

- **Кісіль Зоряна Романівна –** заступник декана факультету права, психології та економіки ЛьвДУВС, доктор юридичних наук, професор, академік Академії наук вищої освіти України
- **Кісіль Роман-Володимир В'ячеславович** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін юридичного факультету ЛьвДУВС
- **Ковалів Мирослав Володимирович** – кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри адміністративно-правових дисциплін ЛьвДУВС
- **Ковбич Олександр Миколайович** – начальник відділу психологічного забезпечення УКЗ ГУМВСУ у Львівській області
- **Горбацьо Маряна Андріївна** – спеціаліст факультету заочного навчання цивільних осіб ЛьвДУВС
- **Коваль Наталія Леонідівна -** слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС
- **Ковальчук Віктор Павлович** – кандидат юридичних наук, начальник Інституту післядипломної освіти та заочного навчання ЛьвДУВС
- **Ковальчук Зоряна Ярославівна** – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- Ковбич Олександр Миколайович -
- **Козирєв Микола Петрович** – кандидат філософських наук, доцент, професор кафедри педагогіки ЛьвДУВС
- **Колодка Андрій Володимирович –** старший психолог ВПЗ ВКЗ ЛьвДУВС
- **Колосович Олександр Степанович** – старший викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **Копоть Оксана Володимирівна –** слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС
- **Кудрик Ліліана Григорівна** – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри життєвих компетентностей Львівського інституту післядипломної

педагогічної освіти

- **Кухтій Іванна Євгенівна** – студентка 4 курсу факультету психології ЛьвДУВС
- **Куций Олександр Анатолійович** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльного
- **Легендзевич Галина Ярославівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Малинович Лариса Михайлівна** – старший викладач кафедри педагогіки ЛьвДУВС
- **Майорчак Наталія Михайлівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Маркевич Ольга Андріївна** – слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС
- **Марчук Алла Володимирівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки ЛьвДУВС
- **Матеюк Олег Анатолійович** – доктор психологічних наук, профессор, завідувач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Мельник Ольга Миколаївна –** кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії ЛьвДУВС
- **Михайлова Юлія Олегівна** – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем організації навчального процесу заочного та дистанційного навчання навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Харківського національного університету внутрішніх справ
- **Наугольник Леся Борисівна –** кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Орищин Лідія Степанівна** – магістр психології, старший викладач кафедри психології управління ЛьвДУВС
- **отець Володимир Гоцанюк** – докторант Люблінського Католицького Університету
- **Пашко Мар'яна Миронівна** – студентка 4-го курсу факультету психології ЛьвДУВС
- **Петришин Вікторія Вадимівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Прокопюк Таміла Василівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Пряхіна Наталія Олексіївна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін ЛьвДУВС, підполковник міліції
- **Ринка Анна Ігорівна** – дільничний інспектор міліції Шевченківського РВ ЛМУ ГУМВС України у Львівській області, лейтенант міліції
- **Семенів Наталія Миронівна –** кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри практичної психології ЛьвДУВС
- **Середа Валерій Вячеславович,** ректор, кандидат юридичних наук, доцент, полковник міліції

❖ **Сибірна Рома Іллінічна** – доктор біологічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і соціальної роботи ЛьвДУВС

❖ **Сибірний Андрій Володимирович** – кандидат біологічних наук, Львівський державний університет внутрішніх справ

❖ **Хомів Олена Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та економічної безпеки ЛьвДУВС

❖ **Сірко Роксолана Іванівна** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС

❖ **Синявська Олена Юхимівна** – доктор юридичних наук, професор, начальник навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Харківського національного університету внутрішніх справ

❖ **Скрипець Ірина Ярославівна –** слухач магістратури факультету психології ЛьвДУВС

❖ **Стецька Анна Іванівна** – методист навчально-методичного відділення факультету права, психології та економіки ЛьвДУВС

❖ **Сукмановська Лідія Михайлівна** – викладач кафедри адміністративного права та адміністративного процесу ЛьвДУВС

❖ **Сурмяк Юрій Романович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки ЛьвДУВС

❖ **Сушко Андріана Іванівна** – викладач кафедри практичної психології ЛьвДУВС

❖ **Угрин Ольга Георгіївна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління ЛьвДУВС

❖ **Фещин Ганна Михайлівна –** слухач магістратури факультету з підготовки фахівців для підрозділів слідства ЛьвДУВС

❖ **Химишинець Юрій Юрійович –** студент 4-го курсу факультету психології ЛьвДУВС

❖ **Христук Оксана Леонідівна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології ЛьвДУВС

❖ **Цивінський Олександр Ігорович** – старший слідчий в особливо важливих справах відділу розслідувань злочинів, скоєних проти життя та здоров'я особи СУ ГУ УМВС України у Львівській області, майор міліції

❖ **Чайка Павло Тарасович –** начальник ВПЗ ВКЗ ЛьвДУВС

❖ **Чорномаз Оксана Богданівна –** кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного права та адміністративного процесу ЛьвДУВС

❖ **Шелег Лілія Сергіївна –** здобувач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

❖ **Яворська Олександра Миколаївна.** - психолог Львівської виправної колонії УДПтС України у Львівській області (№48), лейтенант внутрішньої служби